

Universidade Federal de São Carlos  
Centro de Educação e Ciências Humanas  
Programa de Pós-Graduação em Educação Especial

Fatores de risco ao envolvimento materno com  
filhos pré-escolares: associações com estresse e  
*burnout*

Autora: Tatiane Oliveira Zanfelici

Orientadora: Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham

São Carlos

2009

# **Livros Grátis**

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

Universidade Federal de São Carlos  
Centro de Educação e Ciências Humanas  
Programa de Pós-Graduação em Educação Especial

Fatores de risco ao envolvimento materno com  
filhos pré-escolares: associações com estresse e  
*burnout*

**Tatiane Oliveira Zanfelicci**

*Dissertação apresentada ao  
Programa de Pós-Graduação em  
Educação Especial da  
Universidade Federal de São  
Carlos, como parte dos requisitos  
para obtenção do título de Mestre  
em Educação Especial.*

Orientadora: Elizabeth Joan Barham  
Financiamento: CNPq

São Carlos

2009

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da  
Biblioteca Comunitária da UFSCar**

Z28fr

Zanfelici, Tatiane Oliveira.

Fatores de risco ao envolvimento materno com filhos pré-escolares : associações com estresse e *burnout* / Tatiane Oliveira Zanfelici. -- São Carlos : UFSCar, 2009.  
114 f.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal de São Carlos, 2009.

1. Educação especial. 2. Mães e filhos - interação. 3. Estresse. 4. Mães trabalhadoras. 5. Desenvolvimento infantil. 6. Trabalho e família. I. Título.

CDD: 371.9 (20<sup>a</sup>)

Banca Examinadora da Dissertação de **Tatiane Oliveira Zanfelicci**

Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham  
(UFSCar)

Ass. Elizabeth Joan Barham

Profa. Dra. Ana Lúcia Rossito Aiello  
(UFSCar)

Ass. Ana Lúcia Rossito Aiello

Profa. Dra. Edna Marturano  
(USP)

Ass. Edna Marturano

## AGRADECIMENTOS

A conclusão desse estudo representa um grande prazer e uma vitória pessoal. Tenho agradecido todos os dias a Deus e às circunstâncias que favoreceram o alcance desta meta!

Não posso deixar de expressar minha gratidão também àqueles que apoiaram a consecução deste estudo, seja de maneira prática ou emocional:

Agradeço imensamente à *Lisa*, professora que realmente merece ser chamada de “orientadora”, e que vou querer sempre por perto. Ela me acompanhou neste estudo sempre com muita atenção, competência e delicadeza. Além de ser uma das responsáveis pela realização deste trabalho, é alguém que admiro, respeito e por quem tenho muito carinho.

Aos meus pais *Mario* e *Joseane* e ao meu irmãozinho *Renato*, serei sempre grata por respeitarem minha opção de mudança de carreira e compreenderem suas implicações. Obrigada por permanecerem ao meu lado mesmo à distância, me apoiando de tantas maneiras, rezando e acreditando em mim em todos os momentos do mestrado.

Ao *Marcos*, meu namorado e grande incentivador, que me apresentou ao “mundo da pesquisa” e conhece este projeto desde quando ele ainda era apenas uma intenção. Com muita gratidão, sempre me recordarei de sua fé e da sua generosidade em fazer tudo o que estava ao seu alcance para me ajudar.

Meus agradecimentos também às professoras: *Ana Aiello* e *Jesus Reis* pelas importantes sugestões no exame de qualificação, *Edna Marturano* e *Ana Aiello* (mais uma vez!) pela contribuições oferecidas na defesa e pelo empenho no momento delicado de encontrar a melhor data em comum. À *Fernanda Aguilera*, que acreditou em meu potencial e ajudou-me a iniciar a trilhar este caminho; *Sofia Pavarine*, pela concessão da oportunidade no Laboratório de Saúde e Envelhecimento que colaborou para minha manutenção em São Carlos e *Débora Hollanda*, cujos ensinamentos na disciplina “Desenvolvimento Humano I: Infância” foram essenciais em minha formação.

Às profissionais que viabilizaram a execução deste estudo: *Lazara e Adriana* (coordenadoras municipais de Educação Infantil), *Analice, Roberta, Júlia, Andréa, Valéria, Silvana e Kamila* (diretoras) e às tantas professoras que auxiliaram no contato com as mães.

Agradeço ainda aos amigos que conheciam meu sonho e sempre torceram por mim. Especialmente à Carolina Squassoni, Flavia Batista, Kátia Dugnani, Juliana Pelinsom Marques, Paula Cardoso, pelo companheirismo e partilha de todos os momentos.

Aos funcionários do PPGEEs (Avelino, Carol, Elza e Thais), sempre tão gentis e empenhados em ajudar.

Às participantes que abriram as portas de suas casas e dividiram comigo suas rotinas, dificuldades, alegrias e insatisfações. Sem elas, é claro que este estudo não seria possível!

E ao CNPq pelo apoio financeiro.

Alguém já disse um dia que “*pessoas são como pontes*”. Felizmente, eu posso afirmar que compreendo o que isso significa. Muito obrigada a todos!

O desenvolvimento infantil saudável depende significativamente da qualidade das interações entre a criança e seus cuidadores principais. Por sua vez, segundo o modelo bioecológico de Bronfenbrenner, o envolvimento parental é afetado pelas responsabilidades e relacionamentos que os pais mantêm nas diferentes esferas de suas vidas que podem contribuir para a estreitamento ou distanciamento da relação pai-filho. Assim, levanta-se a hipótese de que o trabalho dos pais pode influenciar positiva ou negativamente no desenvolvimento dos filhos, a depender da frequência com a qual demandas na esfera profissional interferem no envolvimento familiar, gerando insatisfações e estresse. O efeito destes problemas deveria ser ainda mais intenso quando o estresse ocupacional fosse extremo e crônico, levando ao *burnout*. Tendo em vista a importância de identificar fatores que podem afetar a qualidade do envolvimento parental, o objetivo geral desta pesquisa foi de examinar as relações entre estresse, *burnout* e envolvimento parental em mães trabalhadoras, cujos filhos frequentam escolas infantis. Foram entrevistadas 56 trabalhadoras, mães de filhos de três a cinco anos que frequentavam uma creche pública em pelo menos meio período. Utilizando instrumentos previamente testados em outros estudos, foram aferidas a frequência das demandas nas esferas de trabalho e família e dos conflitos entre estas, a adequação de diferentes recursos práticos (apoio recebido do marido e familiares) e psicológicos (satisfação no trabalho, percepção da adequação do desempenho no papel familiar) para lidar com estas demandas e os resultados do processo de estresse para o bem-estar das mães (sintomas de estresse e *burnout*) e no seu envolvimento com o filho alvo. Verificou-se que as mulheres que afirmavam dedicar mais horas às atividades domésticas atingiram mais altos escores de estresse e *burnout* e se avaliaram como estando menos envolvidas com seus filhos alvo. Além disso, em dias de carga de trabalho pesada, as respondentes disseram que interagiam menos com seus filhos em atividades relacionadas ao envolvimento parental positivo, como brincar e conversar. Em relação ao estresse e ao *burnout*, as análises de regressão apontaram que quanto mais frequentemente as demandas no trabalho interferiam na vida familiar, menor a satisfação no trabalho, ao mesmo tempo em que mães que puderam deixar demandas familiares reduzirem seu desempenho no trabalho (sem perder o emprego) estavam mais satisfeitas no trabalho. Quanto maior a satisfação no trabalho (menos tarefas extras e maior flexibilidade), menores os escores de estresse. Reforçando isso, quanto mais frequentes foram as demandas do âmbito profissional que interferiam na família, mais baixa a percepção da adequação do desempenho no papel familiar e mais frequentes foram os sintomas de *burnout*. Estes resultados trazem informações que contribuem para uma melhor compreensão de uma fase crítica na vida de mulheres que trabalham enquanto seus filhos são pequenos, apontando para a necessidade de ampliação da rede de suporte social de trabalhadores que têm filhos nessa faixa etária, bem como a revisão de políticas e direitos trabalhistas, a fim de reduzir a sobrecarga e o estresse parental e para promover um envolvimento mais positivo na vida dos filhos.

*Palavras-chave:* envolvimento parental, *burnout*, estresse, mães trabalhadoras, desenvolvimento infantil, família, trabalho.



Healthy infant development greatly depends on the quality of interactions between the children and their primary caregivers. In its turn, based on Bronfenbrenner's bio-ecological model, parental involvement is affected by the responsibilities and relationships that parents must attend to in various spheres of their lives, which can contribute to the intensification or distancing of the parent-child relationship. As such, it is hypothesized that the parents' jobs can have a positive or negative influence on their children's development, depending on the frequency with which job-related demands interfere with their family involvement, generating dissatisfaction and stress. The effect of such problems should be even more intense when occupational stress is extreme and chronic, leading to burnout. In view of the importance of identifying factors that can affect the quality of parental involvement, the overall objective of this study was to examine the relationships that exist among stress, burnout and parental involvement among mothers whose children attend preschool. In total, 56 working mothers were interviewed, whose children (between three and five years old) attended a public daycare for at least half days. Using instruments previously tested in other studies, measures were made of the frequency of demands in the family and work spheres and of conflicts between these demands, of the adequacy of various practical resources (support provided by their husband and other relatives) and psychological resources (work satisfaction, perception of the adequacy of their family role performance) to help them deal with these demands, and of the results of the stress process on the well-being of the mothers (stress and burnout symptoms) and on their involvement with the target child. Mothers who reported spending a greater number of hours on domestic chores had higher stress and burnout scores and made lower evaluations of the frequency of their involvement with the target child. In addition, on days with a heavy workload, the respondents reported that they had less frequent positive parenting interactions with their child, such as playing and conversing. With respect to stress and burnout, the regression analyses indicated that mothers who said that work demands interfered with their family life had lower job satisfaction at the same time that the more the mothers could allow family tasks to reduce work performance (without losing their jobs), the greater their job satisfaction. The greater the mothers' job satisfaction (fewer extra demands and more flexibility) the lower their stress. Reinforcing this, mothers whose job demands interfered more frequently with their family life had less positive perceptions of the adequacy of their parental role performance and presented symptoms of burnout with a higher frequency. These results provide information that contributes to a better understanding of a critical phase in the life of working women, while their children are young, pointing to a need for a widening of the social support network of workers with children in this age group, and for the review of policies and worker's rights, so as to reduce the stress and burden felt by working parents and to promote more positive parenting involvements in the lives of their children.

*Key words:* parental involvement, burnout, stress, working mothers, infant development, family, work.

## ÍNDICE

<b>Introdução</b> .....	01
<i>1.1 Fatores familiares que influenciam no desenvolvimento infantil</i>	02
<i>1.2 Ser mãe e trabalhadora: uma interface difícil</i>	07
<i>1.3 Mudanças no papel paterno</i>	11
<i>1.4 Modelos para o estudo do estresse</i>	13
<i>1.5 Síndrome de Burnout x Envolvimento Familiar: Qual a relação?</i>	18
<b>Justificativa</b> .....	22
<b>Objetivos</b> .....	24
<b>Método</b> .....	25
<i>2.1 Participantes</i>	25
<i>2.2 Locais para a coleta de dados</i>	29
<i>2.3 Materiais</i>	30
<i>2.4 Procedimentos</i>	32
<i>2.5 Análise de dados</i>	34
<b>Resultados</b> .....	36
<i>3.1 Descrição de algumas das demandas enfrentadas e recursos usados por mães que atuavam em atividades remuneradas e que tinham filhos de três a cinco anos</i>	36
<i>3.2 - Verificação do quanto as diferenças no estresse e no burnout estão associadas com diferenças no envolvimento parental para verificar o quanto estresse, de forma geral, e estresse crônico e alto no trabalho (burnout), mais especificamente, podem estar a afetar a frequência do envolvimento das mães com seus filhos.</i>	55
<i>3.3 Comparar a grandeza das relações entre envolvimento parental, por um lado, e medidas de estresse e de burnout, por outro lado, para verificar a importância de focar diferentes recortes de estresse (estresse geral ou estresse alto) para captar a relação com envolvimento parental.</i>	65
<i>3.4 Avaliação do modelo de estresse: demandas e recursos nas esferas familiar e profissional associados com estresse e burnout.</i>	66
<i>3.5 Identificação de outros fatores familiares, pessoais ou profissionais que influenciam no estresse, burnout ou envolvimento parental.</i>	69
<b>Discussão</b> .....	76
<i>4.1 Considerações Finais</i>	86
<i>4.2 Limitações do Estudo</i>	89
<i>4.3 Implicações do Estudo</i>	90
<b>Referências Bibliográficas</b> .....	93
<b>Anexos</b> .....	101

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - <i>Dados Sócio-Demográficos</i>	27
Tabela 2 - <i>Características dos Filhos</i>	29
Tabela 3 - <i>Informações ocupacionais das entrevistadas</i>	37
Tabela 4 - <i>Tempo dedicado ao filho alvo e a outros familiares</i>	38
Tabela 5 - <i>Conflitos com origens no Trabalho - Custos na Vida Familiar</i>	40
Tabela 6 - <i>Conflitos com origens na Família – Custos no Trabalho</i>	42
Tabela 7 - <i>Frequência de participação em atividades sociais e de interesse pessoal, antes do nascimento do primeiro filho e quando foram entrevistadas</i>	45
Tabela 8 - <i>As duas atividades que mais faziam falta</i>	46
Tabela 9 - <i>Horas por semana que os filhos passavam com outros cuidadores, enquanto a mãe trabalhava, para além dos 20 horas em escola de educação infantil</i>	47
Tabela 10 - <i>Fontes de Apoio: Frequência com a qual as entrevistadas receberam apoio do marido e de outros familiares e sua satisfação com o apoio do marido</i>	49
Tabela 11 - <i>Adequação do desempenho no papel familiar</i>	51
Tabela 12 - <i>Satisfação no trabalho</i>	52
Tabela 13 - <i>Satisfação com a vida pessoal</i>	54
Tabela 14 - <i>Dados aferidos em relação ao MBI</i>	57
Tabela 15 - <i>Escala de Estresse</i>	59
Tabela 16 - <i>Comparação do envolvimento parental em dias de trabalho com carga média e pesada</i>	61
Tabela 17 - <i>Comparação das auto-avaliações globais sobre desempenho, proximidade emocional e envolvimento geral parental</i>	62
Tabela 18 - <i>Análise correlacional entre as variáveis</i>	64
Tabela 19 - <i>Análise de regressão: demandas e recursos associadas com o estresse</i>	67
Tabela 20 - <i>Análise de regressão: demandas e recursos associadas com o burnout</i>	68

Tabela 21 - <i>Associações significativas entre estresse e fatores familiares, pessoais e profissionais</i>	70
Tabela 22 - <i>Associações significativas entre burnout e fatores familiares, pessoais e profissionais</i>	71
Tabela 23 - <i>Associações significativas entre envolvimento e fatores familiares, pessoais e profissionais</i>	73

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Modelo do “U” invertido .....	13
---	----

A família representa uma das esferas mais importantes no desenvolvimento infantil, pensando em termos de microssistemas, e por isso é importante identificar e compreender os fatores que influenciam nas relações entre crianças e adultos do ambiente familiar (Goldberg, Yunes & Freitas, 2005). Tais afirmativas estão de acordo com os pressupostos da abordagem ecológica (Bronfenbrenner, 1996). Segundo os proponentes desta abordagem, o meio ambiente físico e humano onde a criança vive influencia no desenvolvimento de suas habilidades e capacidades e, por sua vez, as demandas que a criança apresenta também influenciam no desenvolvimento das pessoas ao seu redor, pois podem afetar estados de humor, planos, prioridades e até mesmo o relacionamento entre os demais integrantes da família (Papalia & Olds, 2000).

O termo “ambiente” refere-se às interconexões e influências entre pessoas em diferentes ambientes (familiar, profissional, público etc.), e não a um espaço único. A abordagem ecológica destaca o potencial significativo das influências extra-familiares no desenvolvimento infantil, mesmo quando não haja contato direto com a criança, enfatizando o caráter interativo entre a vida familiar e outros envolvimento mantidos pelos membros da família, fora do ambiente familiar (Ribas, Moura & Ribas Júnior, 2003). Assim, além do ambiente familiar (um microssistema), a criança é afetada por um grande leque de fatores interconectados que Bronfenbrenner organiza em função da abrangência da influência destes sobre diferentes pessoas num mesmo grupo cultural: o exossistema, o mesossistema, o macrosistema e o cronossistema.

Bronfenbrenner (1996) ressalta que há ambientes extra-familiares de maior probabilidade de influência no desenvolvimento infantil, como a vizinhança e a comunidade, as redes sociais dos pais e os locais de trabalho deles. Estes ambientes exerceriam essa importante influência por se tratarem de componentes do *exossistema* da criança e seus

familiares. Segundo o autor, um *exossistema* diz respeito a um ou mais ambientes em que a pessoa em desenvolvimento não é um participante ativo, mas que exercem influências indiretas na criança, em função do seu impacto sobre os familiares desta. Ou seja, além dos esforços para criar seus filhos, grande parte do tempo e do esforço físico, psíquico e intelectual dos adultos é investido em suas ocupações, as quais também afetam seus estados de humor, planos e prioridades. Desta forma, o trabalho dos pais atua na família e pode afetar o desenvolvimento infantil (Papalia & Olds, 2000).

### ***1.1 Fatores familiares que influenciam no desenvolvimento infantil***

Schenker e Minayo (2005) conceituam o desenvolvimento infantil como um processo que se inicia ainda na vida intra-uterina e que envolve vários fatores, como o crescimento físico, a maturação neurológica e a construção de diversas habilidades relacionadas ao comportamento, à cognição e às esferas social e afetiva da criança. Este processo pretenderia como resultado tornar a criança competente para responder às suas necessidades e às de outras pessoas no seu meio, sendo que as interações parentais podem exercer influências positivas ou negativas no decorrer do desenvolvimento infantil.

A literatura destaca alguns comportamentos parentais como muito importantes para o desenvolvimento da criança, especialmente nos anos pré-escolares, como: estimulação física e verbal, sensibilidade a desejos e sentimentos do infante, encorajamento de sua independência e autonomia, além de disponibilidade e apoio às suas necessidades (Moreno & Cubero, 1995). Os autores recomendam ainda a prática da leitura para a criança, o hábito de tecer comentários sobre o mundo que a cerca, ter disposição para perguntar e responder, além de utilizar palavras que sejam acessíveis ao estágio de desenvolvimento em que a criança se encontra. Este contato pode ser enriquecido ainda com objetos, jogos educativos e livros de histórias, sendo que a presença dos pais potencializa o poder de estimulação destes recursos

(Moreno & Cubero, 1995). Assim, ter tempo, disposição e contato com a criança parecem ser importantes fatores que afetam seu desenvolvimento positivamente.

Por outro lado, a ausência ou empobrecimento do contato e estimulação entre pais e criança estão ligados a diversos problemas de desenvolvimento. Motta, Lucion e Manfro (2005) afirmam que existem estreitas relações entre os tipos de cuidados primários e o desenvolvimento infantil. Mães deprimidas, por exemplo, podem ter suas interações com seus bebês prejudicadas de acordo com a gravidade e a duração do transtorno depressivo e do padrão de comportamento que mantêm com seus filhos durante este período. Este tipo de interação inadequada resultaria em importantes alterações nos filhos, como as referentes ao padrão de apego (Papalia & Olds, 2000) e no desenvolvimento motor e mental da criança (Motta, Lucion & Manfro, 2005).

Atitudes parentais relacionadas à dificuldade em enfrentar emoções negativas podem contribuir, entre outros fatores, com o aumento de probabilidade de maus tratos e negligência à criança, à medida que a omissão de cuidados básicos e as ações verbais ou físicas inadequadas levam crianças a apresentar carências de saúde, deficiências físicas ou uma personalidade difícil (por exemplo, comportamentos opositores, de birra, ou queixosos – Papalia & Olds, 2000). Especificamente em relação ao estresse parental, Pinquart e Silbereisen (2005) consideram que formas inefetivas de enfrentamento deste, além de desgastar relações com os filhos, podem colaborar para o surgimento de problemas de comportamento nas crianças, as quais se tornarão novos estressores. Outro problema existe quando os pais são centrados em seus problemas, gerando relações parentais menos eficientes e de pior qualidade (mais aspereza, menos envolvimento, mais práticas negativas e disciplina ineficaz). Além das interferências no cuidado parental, deve-se atentar também quanto aos modelos de enfrentamento que os pais estressados transmitem aos filhos (Franca & Leal, 2003; Pinquart & Silbereisen, 2005).



Andrade, Santos, Bastos, Pedromônico, Almeida-Filho e Barreto (2005) argumentam que os cuidados físicos, afetivos e sociais que os pais podem oferecer aos seus filhos dependem de estabilidade econômica e psicossocial da vida familiar, sendo que a interação com os adultos da família pode assim ser favorável ao desenvolvimento infantil, em condições estáveis – (um fator de proteção), ou não, em condições instáveis, – (um fator de risco). Quanto melhor a qualidade de estimulação ambiental, quanto melhor as condições materiais e quanto mais positiva a dinâmica familiar, melhor o desempenho cognitivo da criança. Assim, o fato dos pais trabalharem fora de casa traz diversos ganhos para a família, como a melhoria das condições financeiras e materiais, mas por outro lado, podem também desencadear algumas situações desvantajosas na relação e no cuidado com o filho, quando o tempo e esforço dedicado ao trabalho profissional interferem sobremaneira no envolvimento parental.

Em relação à questão da qualidade do desempenho no papel materno, Ferreira e Marturano (2002) entrevistaram 37 mães de crianças com problemas de comportamento e 30 mães de crianças sem problemas de comportamento, procurando comparar os recursos e contrariedades no âmbito familiar nestes dois casos. Os resultados confirmam a presença de mais adversidades familiares no grupo de crianças com problemas de comportamento do que no outro grupo. Tais adversidades incluíram dificuldades de relações interpessoais na família, falhas de supervisão e auxílio dos pais, sinais de baixo investimento no desenvolvimento da criança por parte dos pais, hábitos parentais punitivos, referências adultas agressivas e problemas pessoais maternos (sobrecarga de afazeres e tensões cotidianas, falta de suporte do cônjuge, culpa e auto desvalorização). Sapienza e Pedromônico (2005) também apontam que estas falhas no envolvimento parental levam a problemas de comportamento por parte dos filhos.

Estes estudos evidenciam que, em um ambiente familiar permeado por relações interpessoais inadequadas, onde a criança pouco se relaciona com os pais e no qual as condições básicas materiais para seu desenvolvimento são inadequadas, configura-se uma situação propensa a riscos (ou adversidades) para o desenvolvimento infantil. Segundo Eisenstein e Souza (1993), um fator de risco pode ser descrito como um elemento causador ou modulador de eventos indesejáveis, isto é, um intensificador de vulnerabilidade. O conceito de risco se relaciona com fatores culturais, históricos, políticos, sócio-econômicos e ambientais. Halpern e Figueras (2004) argumentam que os prejuízos no desenvolvimento são produzidos por um conjunto de fontes de riscos genéticos, biológicos, psicológicos e ambientais, envolvidos em interações complexas, de uma forma compatível com o modelo teórico de Bronfenbrenner.

Existem elementos endógenos e exógenos à criança que podem constituir riscos ao seu desenvolvimento. Alguns exemplos de fatores endógenos envolvidos neste processo são a prematuridade, a desnutrição e as lesões cerebrais (Sapienza & Pedromônico, 2005). Em relação aos fatores exógenos, pode-se citar a pobreza, as dificuldades de acesso à saúde e educação (Sapienza & Pedromônico, 2005) e a presença de vizinhança de risco (Papalia & Olds, 2000). Alguns fatores parentais e familiares também podem aumentar a vulnerabilidade das crianças, como por exemplo a desestruturação familiar, o desemprego parental, depressão, estresse e ansiedade parentais, violência familiar, problemas psicopatológicos como a esquizofrenia e os transtornos de personalidade anti-social parentais (Sapienza & Pedromônico, 2005), alcoolismo parental (Zanoti-Jeronymo & Carvalho, 2005), e interação de baixa qualidade entre a criança e sua mãe (Ribas, Moura & Ribas Júnior, 2003; Zamberlan, 2002).

Crianças que enfrentam condições de risco em seus cotidianos podem desenvolver distúrbios emocionais e problemas de comportamento (Cecconello & Koller, 2000). Segundo

Sapienza e Pedromônico (2005), adversidades contempladas no âmbito familiar estão frequentemente associadas a problemas de comportamento, incluindo aqueles que aparecem no âmbito da escola, como o diminuído desempenho escolar e a evasão. Neste mesmo sentido, de acordo com Pichorim (1994), a Organização das Nações Unidas (ONU) estima que aproximadamente 15% das crianças de países em desenvolvimento necessitem de educação especializada ou reabilitação em algum nível. Embora muitos esforços estão investidos para ajudar estas crianças dentro do sistema escolar, estima-se que 70% das crianças com atrasos no desenvolvimento apresentam estes problemas, principalmente, em função de causas exteriores à esfera escolar, sobre as quais a mesma tem quase nenhuma influência, tais como as necessidades biológicas, sócio-econômicas, ambientais e psicológicas. Ou seja, para ajudar estas crianças, é preciso intervir em outros ambientes, além do escolar.

As referências apresentadas até o momento evidenciam que o desenvolvimento infantil pode ser facilitado e potencializado em um ambiente que seja saudável não apenas fisicamente, mas também psicologicamente, com base na qualidade das relações interpessoais que a criança possui com seus cuidadores principais. Diante da hipótese de que inadequadas interações entre pais e filhos podem constituir riscos importantes para o desenvolvimento infantil, a proposta deste trabalho é identificar como um grupo de mães de crianças de três a cinco anos, matriculadas em escolas públicas infantis, está lidando com as demandas impostas por seus papéis parentais e de trabalhadoras remuneradas, e se as mesmas apresentam sinais de esgotamento (síndrome de *burnout*). A seguir, serão apresentadas algumas informações sobre as dificuldades envolvidas nesta combinação dos papéis parental e profissional.

### ***1.2 Ser mãe e trabalhadora: uma interface difícil***

Diante de um quadro de intensa urbanização do Brasil, a diminuição da renda familiar e as mudanças de comportamento na sociedade levaram a mulher a dividir seu tempo entre o

trabalho doméstico e o remunerado, situação que lhe trouxe variados benefícios e custos à vida pessoal e familiar. Segundo dados publicados em 2007 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 30,6% dos domicílios brasileiros, mulheres se declararam como a pessoa de referência da casa (responsáveis pela chefia da família) na última Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios. Atribuem-se tais resultados a fatores como maior expectativa de vida das mulheres em relação aos homens (viúvas), situações de dissolução do casamento e, nas regiões mais desenvolvidas, questões ligadas à profissionalização e à autonomia.

Esses dados ilustram as situações em que a dupla jornada (ou tripla, nos casos de mulheres que agregam estudos junto ao trabalho e aos cuidados à família) é inevitável, em função de a mulher, nestas situações, estar sem um parceiro para dividir tarefas no cotidiano. No entanto, mulheres que convivem com seu cônjuge também lidam com uma carga significativamente maior (mais do que o dobro) de responsabilidades familiares do que seu marido, na grande maioria dos casos (Coltrane, 2000). Entre as mulheres entrevistadas pelo IBGE (2007), 92% das trabalhadoras remuneradas declararam cuidar de afazeres domésticos. Segundo Calais (2003), o contexto sociocultural atual parece expor muito mais a mulher a situações estressoras de forma prolongada, já que estudos revelaram que os papéis sociais impostos tornam a mulher bem mais vulnerável do que o homem ao estresse.

Além do acúmulo de tarefas, a dupla jornada materna presente em muitas famílias impossibilita ou dificulta a manutenção de tempo livre para momentos de lazer ou de autocuidado no cotidiano das trabalhadoras. Gravena (2006) confirmou em entrevistas com professoras que o fator que mais as desgastava em relação às suas cargas de trabalho era *nunca terem tempo sobrando e sempre terem muito a fazer* (p.43). Além disso, tais professoras consideravam o envolvimento com os filhos pequenos insuficiente, pois o tempo destinado para tanto se associava às tarefas domésticas ou a momentos de preocupação com

outros assuntos. O grau moderado de estresse combinado às elevadas demandas profissionais e familiares e à dificuldade em encontrar momentos para si poderiam, então, interferir no envolvimento mãe e filho, à medida que as mães passam a ter menos paciência, entusiasmo e disposição, entre outros aspectos importantes que permitem uma relação parental positiva.

Contudo, a literatura também deixa claro que o trabalho materno também pode trazer várias vantagens para: a) o bem-estar da mãe (maior auto-estima, uma rede de apoio social mais amplo, entre outros), b) a qualidade da vida familiar (renda maior) e c) a relação mãe-filho, porque as melhores condições de saúde psicológica das mães que trabalham fora contribuem para uma maior autoconfiança no papel materno (Diniz, 1999). Assim, no balanço entre vantagens e desvantagens, segundo Papalia e Olds (2000), para a maior parte das mulheres, seu trabalho não é normalmente prejudicial à vida das crianças. Porém, estes impactos estão condicionados a fatores que influenciam na qualidade do ambiente do trabalho e do ajuste entre as demandas profissionais e familiares, tais como o turno de trabalho, sentimentos e impressões da mãe em relação ao trabalho, condições sócio-econômicas da família, existência ou não de apoio do companheiro, faixa etária da criança e tipos de cuidados de alheios que esta recebe. Para as crianças, portanto, pior do que a mãe trabalhar ou não fora de casa, é o fato de conviver com uma mãe infeliz, deprimida e sobrecarregada, seja por fatores inerentes ao trabalho doméstico, remunerado ou à combinação dos dois.

D´Affonseca (2005) afirma que, mais importante do que o fato da mãe “trabalhar fora”, é o envolvimento que ela estabelece com os filhos quando está em casa. Para tanto, faz-se necessário que a mãe se interesse pelos filhos, dedicando-se a conhecê-los, acompanhando suas vidas escolares, supervisionando suas tarefas de casa, interessando-se por suas realizações e desfrutando de momentos de lazer com eles, enfim, realmente demonstrando o quão eles são importantes para ela. Também é relevante atentar para os recursos e os níveis de apoio com os quais as pessoas contam para atender às responsabilidades conflitantes nas

esferas familiar e profissional, pois esses são fatores importantes na determinação dos impactos causados pela combinação dos dois âmbitos (Barham, 2001). Assim, se a rede de apoio é suficiente para sanar as demandas, a probabilidade de existir impactos negativos do trabalho na relação familiar é menor. Alguns exemplos desses recursos são:

1. *Divisão de tarefas familiares*: A distribuição equitativa tanto de atividades domésticas como também das responsabilidades de educação dos filhos não é apenas questão de “justiça entre gêneros”. Há diversas evidências de que o envolvimento paterno nos cuidados com os filhos beneficia: às mães, diminuindo a sobrecarga de trabalho (Cooper & Lewis, 2000); aos próprios pais, reduzindo conflitos conjugais, o que gera melhor saúde mental (Pleck, 1985, citado por Cooper & Lewis, 2000); e também aos filhos, melhorando o autoconceito e o desempenho acadêmico das crianças (Cia & Barham, 2005).
2. *Políticas de recursos humanos no local de trabalho que atendam às necessidades de pessoas com filhos pequenos*: creches no local de trabalho, flexibilidade de horários de trabalho, concessão de pequenas licenças que atendam a momentos de crise são algumas das alternativas descritas por Cooper e Lewis (2000) que podem auxiliar não só às mães como também aos pais a conciliar demandas do trabalho e da família, evitando assim interferências negativas entre um ambiente e outro.
3. *Adequação de leis trabalhistas*: Segundo Gurmini (2004), o desmame precoce (anterior aos seis meses de idade) é tido como fator de risco para patologias como obesidade, hipertensão, arteriosclerose e alergia alimentar. Além disso, perde-se a oportunidade de importantes momentos de vinculação entre mãe e filho, já que a amamentação é um ato propício para trocas afetivas entre mãe e bebê. Como seria possível, então, manter hábitos saudáveis de amamentação freqüente no primeiro

ano de vida se, no Brasil, a licença-maternidade garantida para todas dura apenas quatro meses?

Mesmo a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Brasil, 2001) e o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Brasil, 1990), que buscam garantir os direitos de proteção do trabalhador e da criança, respectivamente, apresentam exigências insuficientes e nem sempre cumpridas em relação aos direitos das mães que trabalham fora e têm filhos pequenos. A Consolidação das Leis Trabalhistas prevê no artigo 389 § 1º que “os estabelecimentos onde trabalham no mínimo trinta mulheres maiores de dezesseis anos de idade deverão contar com local apropriado para as funcionárias guardarem sob vigilância e assistência os seus filhos no decorrer da amamentação”. Neste mesmo sentido, o ECA dispõe no artigo 9º que “o Poder Público, as instituições e empregadores propiciem condições apropriadas para o aleitamento materno”, porém não especificando tais condições e possivelmente ocasionando ambigüidades no entendimento de tal artigo, o que dificultaria ainda mais a garantia destes direitos.

Após o término do período estatutário de amamentação do bebê (aos seis meses de idade), a CLT permite que o empregador cumpra as determinações legais mantendo creches distritais em convênio com outras empresas, entidades públicas ou privadas, ou mantidas por entidades como o SESI (Serviço Social da Indústria) ou sindicatos. Posteriormente, a Portaria 3.296/86 da CLT previu ainda a adoção do reembolso-creche, no lugar do oferecimento de vaga em creche. A crítica a tais políticas se refere às dificuldades desencadeadas à mãe que trabalha fora para aproveitar serviços oferecidos num terceiro local (por exemplo, dificuldades de locomoção com uma criança pequena, maior gasto de tempo e dinheiro para deslocar-se até a creche e menor participação na vida do filho). Porém, na realidade, o governo não obriga as empresas com mais de trinta funcionários a cumprir a lei, já que

mesmo na cidade de São Paulo são raros os estabelecimentos que mantêm creche para as funcionárias (Niess, 2000; Santos, 2006).

Nenhuma lei favorece, ainda, a participação dos pais (homens) nos primeiros cuidados com seu filho, considerando que a licença paterna dura apenas cinco dias. Assim, no geral, o estresse que as mulheres sentem é pouco aliviado pela participação dos seus esposos, uma vez que estes não recebem apoio para viabilizar um envolvimento mais substancial.

### ***1.3 Mudanças no papel paterno***

Tradicionalmente, os papéis assumidos por mães e pais ocidentais têm diferido entre o cuidado e o provimento material das necessidades familiares. Desta forma, o apoio exercido pelos pais no que diz respeito aos cuidados domésticos e para com os filhos é, muitas vezes, indireto (Bertolini, 2002).

Dentre diversas mudanças ligadas ao gênero nos espaços sociais e no seio familiar nas últimas décadas, a inserção de afazeres domésticos no papel masculino parece não ter acompanhado o tamanho da modificação nas responsabilidades extra-lares no papel feminino, de forma que ainda existem altos índices de desigualdade entre os gêneros. Comparando aos já citados 92% das mulheres ocupadas que se incumbem de tarefas domésticas, o número de homens que também executam tarefas domésticas (de qualquer natureza e por menor que seja o tempo despendido) é ainda bastante reduzido, em média 51,4% (IBGE, 2007). Mulheres com filhos menores de 14 anos são as que mais despendem tempo com afazeres domésticos - em média, 29 horas semanais, enquanto os homens, em média, passam 9,5 horas por semana dedicando-se às mesmas atividades (Soares & Sabóia, 2007). Corroborando estas informações, o estudo do IBGE (2007) aponta que a despeito do aumento da participação masculina nos afazeres domésticos na última década, é impossível afirmar a existência de uma divisão igualitária de tarefas domésticas nos lares brasileiros. Tal conclusão seria



justificada pela elevada diferença de participação nestas atividades entre homens e mulheres. Todavia, no que diz respeito às responsabilidades relacionadas à educação e sustento dos filhos dos brasileiros, a mesma pesquisa aponta que tais atribuições são geralmente compartilhadas pelo casal. Esta informação está em concordância com o estudo de Bertolini (2002) que, bem como outros autores, defende uma nova conduta assumida pelos homens atuais no que diz respeito a um maior envolvimento nos cuidados oferecidos aos filhos.

Para Cia e Barham (2005), as pesquisas acerca da importância da figura paterna para o desenvolvimento infantil indicam que envolvimento mais intensos entre pais e filhos contribuem significativamente para o desenvolvimento positivo do autoconceito nas crianças. Comparando envolvimento parental e autoconceito acadêmico em crianças cujos pais trabalhavam em turnos noturno e diurno, Cia (2005) encontrou resultados que apontavam diminuído autoconceito acadêmico em filhos de pais que trabalhavam no período noturno. Este fenômeno poderia ocorrer devido ao menor envolvimento destas crianças com seus pais em aspectos como comunicação entre pais e filhos, participação dos pais em ocasiões de lazer, estudo e cultura, e tempo que os pais passavam fazendo atividades com os filhos. Outro estudo, desenvolvido por Dekovic e Meuis (1997) com pais, mães e seus filhos adolescentes indicou que a qualidade do relacionamento pai e filho (composta na pesquisa por fatores como aceitação, simpatia e envolvimento) estava positivamente correlacionada com a qualidade do relacionamento dos adolescentes com seus pares e com o autoconceito geral dos adolescentes. No entanto, mesmo com o aumento do número de mulheres que conciliam tarefas profissionais às familiares, os pais frequentemente precisam escolher entre as necessidades familiares e as demandas do trabalho (Cia & Barham, 2005). Assim, nem sempre a vida familiar e os afazeres domésticos recebem a devida atenção, sendo preterida devida às necessidades do âmbito profissional.

#### ***1.4 Modelos para o estudo do estresse***

De acordo com o que foi até o momento discutido neste trabalho, no que se refere à conciliação entre trabalho e cuidados com os filhos, temos um panorama em que, por um lado, a revisão de políticas e a criação de uma rede de apoio poderiam auxiliar na administração das “duas carreiras” (a familiar e a profissional). Por outro lado, falhas de adesão à legislação vigente e as limitações dos tipos de apoio previstos, dificultam as possibilidades de equilíbrio entre trabalho e família, favorecendo problemas tanto no ambiente de trabalho quanto no familiar. O produto desta situação, quando em desequilíbrio, é o estresse, tema que será explanado neste tópico, juntamente com os modelos mais comuns para o estudo do estresse familiar.

O modelo de estresse proposto por Pearlin e cols. (1990), presume que diferentes eventos contextuais na vida de cada pessoa agem como estressores primários e secundários. Tais estressores, quando avaliados pela pessoa envolvida (por meio de mediadores cognitivos e sociais), resultam na percepção das situações estressantes como insuportáveis ou suportáveis, e como consequência, em maior ou menor bem-estar físico e psicológico. Assim, este modelo inclui quatro elementos :

1. *Condições antecedentes e contextuais* - contemplam características sociodemográficas, composição familiar, rede de apoio dos indivíduos e disponibilidade de apoio profissional.
2. *Estressores primários e estressores secundários* - Compreendem as demandas (e restrições) de atividade que agem sobre o bem-estar do cuidador. Em relação ao papel parental, os estressores primários se referem às características do filho cuidado (que tipos de comportamentos apresenta, grau

de dependência). Os estressores secundários envolvem os impactos de atender estas demandas, podendo gerar conflitos familiares e profissionais em função do tempo dedicado ao filho, dificuldades econômicas e restrições da vida social. Outros estressores secundários, de natureza intrapsíquica, se referem à percepção de perda de auto-controle, auto-eficácia, privacidade e liberdade; ao rebaixamento da auto-estima e a sentimentos negativos em relação à pessoa cuidada e a si mesmo, enquanto cuidador.

3. *Mediação cognitiva e social* - Os mediadores cognitivos e sociais são as avaliações do cuidador sobre a situação e os apoios de terceiros que a pessoa pode usufruir, abrangendo as estratégias de enfrentamento adotadas e o suporte social que ele é capaz de mobilizar e aproveitar.

Outro modelo de estresse, sugerido por Lawton e cols. (1989) considera cinco dimensões para a configuração do estresse: percepção de sobrecarga do cuidador, satisfação do cuidador, impacto dos cuidados, senso de domínio do cuidador e ideologia sobre o cuidado. Também neste modelo, a avaliação cognitiva é a mediadora do senso de ônus, de satisfação e de domínio do cuidador, assim como do impacto e das demandas do cuidado. A avaliação cognitiva depende de fatores como a presença de redes de apoio formal e informal e os recursos pessoais do cuidador (estratégias de enfrentamento, ideologia do cuidar, habilidades no cuidado, etc), e atua menos diretamente na saúde física e mental do cuidador, mas não deixa de ser importante, determinando os efeitos negativos sobre o bem-estar do mesmo.

No modelo de Yates e cols. (1999) os estressores primários incluem comportamentos-problema (comportamentos da pessoa sendo cuidada que causam danos para ela mesma ou

para outras pessoas), limitações cognitivas (quando a pessoa sendo cuidada não é intelectualmente capaz de fazer algo), e a incapacidade funcional (quando a pessoa sendo cuidada não é fisicamente capaz de fazer algo). As respostas do cuidador às demandas da pessoa cuidada advêm da avaliação cognitiva feita por ele sobre essa situação. A avaliação primária destes estressores, feita pelo cuidador, diz respeito a forma como este responde às demandas (o apoio que ele oferece). A sobrecarga é considerada como uma avaliação secundária, compreendendo os sentimentos do cuidador relacionados: à energia de que dispõe para executar suas tarefas, à suficiência de tempo reservado para si e para o trabalho com o cuidado e à satisfação com a qualidade do mesmo. A avaliação primária é ligada aos mediadores do processo da avaliação secundária, isto é, à percepção de sobrecarga, em função da disponibilidade de serviços formais, qualidade das relações, apoio emocional e senso de domínio que o cuidador deriva de suas tentativas de oferecer ajuda. Todos os elementos que configuram esse modelo são também diretamente ligados ao produto final, que é o risco de depressão (falta de bem-estar).

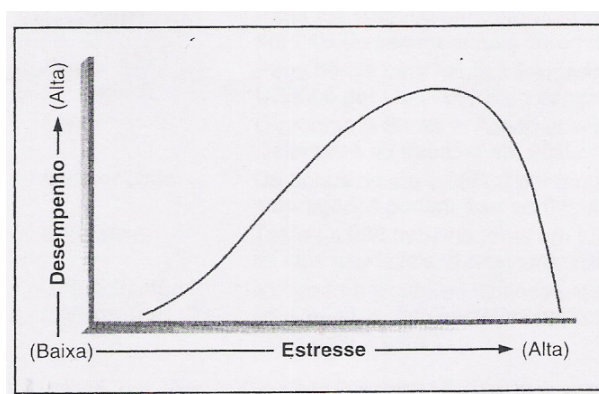
De acordo com Barham (2001), o modelo teórico que tem sido proposto para estudar o estresse gerado pelo esforço de conciliar demandas de trabalho e família - e conseqüentemente utilizado para a fundamentação desse estudo - é similar aos modelos teóricos gerais de estresse e das formas de enfrentamento, tais como o proposto por Lazarus e Folkman (1984) e Folkman (2001). Esse modelo compreende as demandas que atuam sobre o indivíduo, em casa (tarefas domésticas, cuidados com crianças e idosos etc.) e no trabalho (por exemplo, esforços individuais e horário investidos no trabalho), bem como os recursos que a pessoa dispõe para apoiar seu desempenho em cada área (tais como: divisão com familiares de tarefas domésticas e de cuidados necessitados por filhos e parentes idosos; a qualidade do apoio social e emocional recebido em casa e no trabalho; políticas públicas de auxílio às necessidades de pais, crianças e idosos; presença de uma renda discricionária para

comprar tecnologias e pagar serviços para facilitar a situação; políticas do emprego para conciliação de trabalho e família.

De acordo com este modelo, os recursos que cada pessoa pode acionar agem como variáveis moderadoras entre as demandas enfrentadas e o bem-estar do indivíduo. Uma variável moderadora influencia na força ou na direção do impacto da variável independente (demanda) sobre a variável dependente (bem-estar – Baron & Kenny, 1986; Holmbeck, 1997). Neste sentido, algumas demandas profissionais podem ter seu impacto negativo sobre o envolvimento parental reduzido, conforme a pessoa dispõe de certos recursos (por exemplo, creche no local de trabalho) ou de maiores recursos (por exemplo, maior envolvimento do marido em cuidados com os filhos). Em termos da modificação da direção do impacto de uma demanda, alguém que precisa trabalhar horas extras, mas tem uma renda baixa, sem condições de pagar alguém para ajudar em casa, pode acabar deixando seus filhos sozinhos em casa, resultando em condições de desenvolvimento menos favoráveis para seus filhos, enquanto uma pessoa com uma renda maior teria condições de pagar um ajudante durante sua ausência, o que pode até enriquecer o ambiente dos filhos.

O panorama cultural mais amplo também é considerado, se referindo aos costumes, normas e formas de apoio prático que estão disponíveis para auxiliar o indivíduo. Os resultados das configurações entre estes mediadores (demandas, recursos, contexto sociocultural) e a frequência e gravidade dos conflitos que ocorrem entre trabalho e família produziram a percepção de satisfação profissional ou familiar, ou por outro lado, de estresse. Os estudos conduzidos para testar este modelo eram, predominantemente, fundamentados numa abordagem estatística de *path analysis*, que visava examinar as diferenças existentes nos conflitos trabalho-família experimentados por homens e por mulheres que tinham responsabilidades profissionais e familiares (Barham, 2001).

Demandas simultâneas nas esferas pessoal e profissional, bem como a sobrecarga de responsabilidades somando as do trabalho com as da família, podem desencadear conflitos que causam ao indivíduo diversos custos pessoais e profissionais, tornando necessário o uso de novas estratégias que melhorem o equilíbrio entre demandas familiares e profissionais (Barham, 2001). Segundo o modelo teórico adotado neste estudo, estresse e desempenho são concebidos em uma relação que não é linear, mas sim na forma de um “U invertido” (vide Figura 1). Sendo assim, estresse e desempenho caminham crescendo juntos, até atingir um ponto máximo em que a pessoa não é capaz de aumentar mais seu desempenho, apesar de estar enfrentando um estresse cada vez maior. Este ponto pode ser compreendido como um momento em que o máximo das forças dos indivíduos estão sendo investidas, assim, desafia-se a homeostase (equilíbrio). Eventualmente, a ansiedade que resulta da incapacidade de dar conta das demandas sendo enfrentadas leva a pessoa a fazer menos do que antes, podendo ficar tão ansiosa que toda sua capacidade produtiva é desviada.



**Figura 1. Modelo do U invertido – Extraído de Robbins (2004).**

O pesquisador Hans Selye (citado por Myers, 1999) descreveu o estresse biológico como aumentando em fases, fazendo parte de um processo que denominou “Síndrome da Adaptação Geral” (SAG). Segundo o mesmo autor, a primeira fase é a denominada *reação de alarme*, quando ocorre a mudança do organismo exposto ao estímulo: o sistema nervoso simpático é ativado e há maior fornecimento de energia. Se após averiguar a ameaça o

repouso não for recuperado e o perigo persistir, desencadeia-se uma segunda fase, o *estágio de resistência*, quando o alerta é mantido e o organismo se adapta ao agente estressor, com a permanência da temperatura, pressão e respiração elevadas. Não ocorrendo a eliminação do estressor, o corpo acaba enfrentando a terceira fase, a *exaustão*, quando se esgota a energia da adaptação e o indivíduo tem maior chance de adoecer (Myers, 1999). Neste momento, se não existirem formas efetivas de enfrentamento e intervenção, o estresse cronicado tende a evoluir para um quadro de *burnout* (exaustão), outro foco deste estudo.

### ***1.5 Síndrome de Burnout x Envolvimento Familiar: Qual a relação?***

O estresse pode ser percebido no cotidiano em diversas situações, como por exemplo, aquelas que envolvem problemas de saúde, tarefas da vida familiar, exigências dos estudos e interações negativas com outras pessoas em qualquer momento do dia. Quando o estresse surge frente a atividades e tarefas profissionais, ele é denominado estresse ocupacional. Tarefas que estão ao alcance do indivíduo podem servir como estressores motivadores (estresse positivo), mas quando a pessoa não possui as condições de trabalho ou as habilidades profissionais necessárias para executar suas tarefas, elas podem agir como estressores prejudiciais (estresse negativo). Segundo Benevides-Pereira (2002), o *burnout* é resultado da cronificação do estresse negativo, quando os métodos de enfrentamento falham ou são insuficientes. O processo de estresse provoca mudanças físicas e mentais, que refletem esforços de adaptação a uma nova situação, boa ou ruim (Benevides-Pereira, 2002). No caso de *burnout*, como no modelo de Selye descrito acima, a pessoa esgota sua capacidade de adaptação e de resistência aos estressores que existem na sua vida profissional.

Benevides-Pereira (2002, p.21) afirma que o termo *burnout* é utilizado na gíria inglesa como “algo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia” – como uma lâmpada que queimou. Ainda que o *burnout* freqüentemente esteja associado a setores de trabalho nos

quais as demandas para cuidar de outrem em contextos negativos são mais intensas (enfermeiros, bombeiros etc.), faz-se necessária contínua ampliação dos estudos que investigam saúde mental, qualidade de vida e *burnout* em trabalhadores de variadas áreas, para que se confirme ou conteste tais informações e aumente-se também o conhecimento sobre formas de prevenção e enfrentamento da síndrome, tanto no âmbito pessoal como organizacional. O *burnout* inclui três dimensões: *Exaustão Emocional* (falta de energia para lidar com demandas no trabalho), *Despersonalização* (não conseguir mais conectar-se com a dimensão humana do seu trabalho) e *reduzida Realização Profissional* (não derivar uma sensação de satisfação e progresso com respeito aos seus esforços no trabalho).

Embora se note o aumento de estudos que focalizam a influência de variáveis pessoais e ocupacionais no aparecimento do *burnout*, não foram encontrados nas bases pesquisadas<sup>1</sup> estudos brasileiros relacionados às variáveis “filhos” ou “família” como reguladoras ou predisponentes do *burnout*, e tampouco sobre os impactos do *burnout* nas relações familiares. O que se encontra são primeiras indagações e controvérsias que ora destacam sintomatologias reduzidas da síndrome em indivíduos com filhos (Carlotto, Nakamura e Câmara, 2006; Tamayo & Silva, 2006), ora não encontram nenhuma relação entre estes fatores (Volpato, Gomes, Silva, Justo & Benevides-Pereira, 2003). Todavia, a própria Benevides-Pereira comenta em sua obra dedicada ao tema *burnout* que embora teóricos acreditem que deve existir uma relação entre envolvimento parental e *burnout*, os resultados de estudos ainda não confirmam esta expectativa:

*[Espera-se que] a paternidade equilibre o profissional, possibilitando melhores estratégias de enfrentamento das situações conflitivas e dos agentes estressores ocupacionais;*

---

<sup>1</sup> Bireme e BVS-Psi.



*mas em um estudo com médicos, os mesmos autores não encontraram diferenças significativas neste fator. (Cobb 1976, citado por Benevides-Pereira, 2002, p.53)*

Outros autores que atribuem importância ao suporte familiar afetivo (filhos, marido, pais, familiares ou amigos significativos) e social (vizinhos, conhecidos, colegas de profissão, cultura do país) como colaboradores na diminuição dos impactos do *burnout* são Vasquez-Menezes e Gazzotti (1999). Neste estudo, entre pessoas que declararam problemas de suporte afetivo, 42,1% apresentava níveis elevados de exaustão emocional, ao passo que, entre pessoas que relataram não ter problemas com suporte afetivo, apenas 23,1% apresentava níveis elevados de exaustão emocional. Ou seja, a percepção de falta de apoio afetivo aumenta a probabilidade de sentir-se emocionalmente exausto. Numa escala menor, resultados semelhantes foram encontrados na dimensão “despersonalização”: uma porcentagem maior dos respondentes que sentiam falta de suporte afetivo sofria de “alta despersonalização” (15,8%) comparada com os respondentes que não sentiam falta de suporte afetivo (8%).

Além dos impactos sobre o bem-estar cognitivo e emocional de uma pessoa, muitos estudos mostram os impactos de situações de alto estresse crônico sobre o bem-estar físico do indivíduo, aparecendo na forma de problemas psicossomáticos. Alguns dos sintomas próprios ao *burnout* descritos por Benevides-Pereira (2002) incluem perturbações: físicas (enxaquecas, distúrbios do sono, problemas gastrintestinais, fadiga e astenia), além das sócio emocionais e cognitivas (irritabilidade, labilidade emocional, disforia, baixa auto-estima, agressividade, aumento de consumo de substâncias, falta de atenção e problemas de memória). Problemas como estes podem atingir o indivíduo não somente em relação à sua vida profissional, como também pessoalmente, tanto no que diz respeito à sua família quanto à sua vida afetiva e social, já que é possível favorecer comportamentos defensivos de tendência ao isolamento,

desinteresse pelo lazer e por outras atividades sociais antes prazerosas. Dessa forma, nem sempre pode ser fácil ao indivíduo acometido pelo *burnout* tomar a iniciativa de buscar suporte social ou familiar. A probabilidade de alguém oferecer ajuda também é menor para alguém sofrendo de *burnout*, uma vez que as relações deste com outras pessoas costumam ser atingidas e desgastadas pela síndrome.

É importante enfatizar também que o bem-estar, bem como o estresse e a sobrecarga (e conseqüentemente, o *burnout*) podem ser compreendidos como o resultado de diversos fatores interrelacionados (como por exemplo, satisfação com o trabalho de forma geral, controle e suporte social percebido, a magnitude da interferência do trabalho na rotina familiar e vice-versa, as principais demandas da vida do indivíduo, a rede de apoio existente e a frequência de envolvimento em atividades de lazer e autocuidado). Uma mãe ou um pai que se encontram estressados e sobrecarregados, mas que não buscam ajuda, prolongam ainda mais os efeitos destes fatores neles mesmos, em seus familiares e conseqüentemente, em seus filhos. Ao contrário de algumas outras obrigações, os compromissos com a criança e com o trabalho são crônicos, não podendo ser constantemente protelados, a menos que se chegue ao extremo de afastar-se totalmente do trabalho (demissão) ou da família (divórcio).

Assim, o *burnout* diz respeito ao nível mais extremo do estresse ocupacional, e segundo a literatura revisada, espera-se que o estresse geral e o *burnout* possam afetar as condições de uma pessoa para se envolver construtivamente na vida familiar.

## JUSTIFICATIVA

A literatura pesquisada evidencia: a importância de adequadas relações entre pais e filhos; o problema da sobrecarga de atividades como estressor potencial; a possibilidade da evolução negativa do estresse ocupacional, até sua cronificação - o *burnout*; e possíveis relações entre *burnout* e envolvimento familiar.

Assim, é importante investigar a influência de fatores no contexto extra-familiar (no caso, profissional) sobre o desenvolvimento infantil, especialmente à medida que podem influenciar no envolvimento entre pais e filhos. Para que este envolvimento possa ocorrer dentro dos parâmetros desejados, é importante que os pais gozem de boa saúde, percebam seus trabalhos de forma positiva e contem com recursos e políticas que possam auxiliá-los na conciliação adequada das demandas entre os papéis familiar e profissional, evitando assim situações de sobrecarga e potencializando a interação positiva. Ou seja, os pais precisam participar ativamente nos cuidados e na educação dos filhos, não só tanto em termos da quantidade, mas também em termos da qualidade de seu envolvimento, uma vez que a falta ou inadequação de sua participação representa um fator de risco, e o oposto representa uma oportunidade de estímulo muito importante para o desenvolvimento da criança. Todavia, os estudos brasileiros sobre influências de fatores profissionais no envolvimento familiar e, no sentido inverso, sobre a influência de fatores familiares no âmbito profissional, ainda são incipientes. Assim, os problemas de pesquisa estabelecidos para este projeto são:

1. Como as mães de filhos entre três e cinco anos, que trabalham de forma remunerada, estão respondendo às necessidades de seus filhos? (em termos de tipos e frequência de envolvimento das mães com seus filhos, qual a divisão de tempo por parte dos pais com relação a estas responsabilidades, qual o envolvimento de outras pessoas, etc.).

2. Que relações existem entre o envolvimento familiar, por um lado, e o *burnout* ocupacional ou estresse geral? Há indícios de que o *burnout* ou estresse estão associados com menor frequência de envolvimento parental?

## OBJETIVOS

O objetivo geral deste estudo é identificar as possíveis relações entre estresse, *burnout* e envolvimento entre mães que trabalham fora e seus filhos na idade de três a cinco anos, em uma amostra de pessoas com níveis diversos de pontuação de estresse e síndrome de *burnout*.

O estudo terá por objetivos específicos:

1. Descrever algumas das demandas enfrentadas e recursos usados por mães que atuam em atividades remuneradas e que têm filhos de três a cinco anos.
2. Verificar o quanto diferenças no estresse e no *burnout* estão associadas com diferenças no envolvimento parental para verificar o quanto estresse, de forma geral, e estresse crônico e alto no trabalho (*burnout*), mais especificamente, afetam a frequência do envolvimento das mães com seus filhos.
3. Comparar a grandeza das relações entre envolvimento parental, por um lado, e medidas de estresse e de *burnout*, por outro lado, para verificar a importância de focar diferentes recortes de estresse (estresse geral ou estresse alto) para captar a relação com envolvimento parental.
4. Identificar o quanto demandas e recursos nas esferas familiar e profissional afetam as relações de envolvimento parental com estresse e com *burnout* (variáveis moderadoras), de forma que algumas demandas não resultam em níveis maiores de estresse ou de *burnout*, uma vez que os recursos disponíveis permitem amenizar os impactos destas demandas.
5. Identificar outros fatores familiares, pessoais ou profissionais que envolvem demandas ou recursos, associados com o estresse, *burnout* ou envolvimento parental.

## MÉTODO

### *2.1 Participantes*

Para atender aos objetivos deste estudo, os critérios de inclusão para participantes foram:

(a) mães com pelo menos um filho de três a cinco anos de idade, matriculado em uma escola pública de educação infantil; (b) estas mulheres deveriam estar empregadas.

#### *Contatos efetuados para localizar participantes dentro do perfil do estudo*

As participantes foram contatadas por meio das reuniões de pais e mestres em duas escolas (uma que foi posteriormente excluída por falta de participantes, e outra que efetivamente participou do estudo) e por meio de bilhetes nas demais escolas (vide Anexo A), que não realizariam reuniões naquele período do ano. Em duas escolas, o retorno dos bilhetes foi escasso, uma delas porque, a despeito do perfil das participantes que foi requisitado no contato inicial com a Secretaria da Educação, a presença de mães que trabalhavam fora era muito pequena. Assim, de 20 bilhetes enviados, apenas três pessoas trouxeram respostas positivas à participação da pesquisa (taxa de retorno de 15%). Em outra escola, foram enviados cerca de 100 bilhetes, porém só sete pessoas aceitaram participar (taxa de retorno de 7%). Esta escola foi a última contatada para a pesquisa, e devido à escassez de aceites (ou mesmo de respostas), a diretora se ofereceu para contatar as mães que conhecia para convidá-las a participar. Este procedimento possibilitou que o número de participantes fosse elevado a 20 pessoas. Nas demais escolas, a taxa de retorno foi a seguinte: a) 50 convites e 8 retornos (16%), b) 22 convites e sete retornos (31%), c) 19 convites e 10 retornos (52%), e d) 50 convites e 10 retornos (20%). Ao final, a taxa de retorno obtida foi de 22%, representando 58 aceites a 261 convites.

No total, 58 pessoas aceitaram participar da pesquisa. Os bilhetes enviados solicitavam um número de telefone para contato, para que a pesquisadora pudesse telefonar e combinar a

melhor data, horário e local para a entrevista, de acordo com a disponibilidade da convidada, e adiantando que a entrevista duraria cerca de uma hora. Se a participante assim solicitasse, o contato era efetuado em outro momento, o que muitas vezes estendeu esta etapa do contato a até três semanas, devido à indisponibilidades de horário das entrevistadas. Duas mães desistiram de participar, ainda neste momento do contato, devido ao aumento de horas trabalhadas em serviços extras. Em pelo menos quatro casos, as diretoras precisaram intermediar o contato com as mães, já que o número de telefone apresentado não estava correto, ou mesmo porque não existia telefone de contato.

Enfatiza-se que as dificuldades encontradas nesta etapa da pesquisa foram, na grande maioria dos casos, as limitações de horários de muitas mães, por estas terem muitas tarefas profissionais e familiares. Outros impedimentos que surgiram, em alguns casos, foram: a) a falta de alguém que cuidasse do filho no momento da entrevista (especialmente quando, segundo a mãe, a criança não respeitaria este momento, se comportando de forma que exigisse atenção), e b) a discordância do marido quando era solicitado que ele ficasse com a criança ou quando a mulher precisasse se ausentar de casa para a entrevista. Desta forma, a despeito de muitos esforços para achar soluções, não foi possível entrevistar duas das mães que se interessaram na pesquisa, inicialmente.

#### *Perfil das entrevistadas*

Foram entrevistadas 56 mães, predominantemente casadas (75%), com em média 31,6 anos de idade ( $dp = 6,1$ ), cuja escolaridade era principalmente o segundo grau completo (28,6%), atuando em diversas profissões. A categoria “dona-de-casa” foi excluída da pesquisa pelo motivo de que se desconhecem medidas avaliativas adequadas ou adaptadas a tal categoria para medir seu grau de *burnout*. A maioria dos inventários de *burnout* utiliza termos como cliente ou aluno, dependendo da versão, tornando-os inadequados para pessoas

trabalhando no lar. A Tabela 1 sintetiza os dados sócio-demográficos das participantes da pesquisa.

Tabela 1

*Dados Sócio-Demográficos*

<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>NÍVEIS</b>	<b>N</b>	<b>%</b>		
<i>Estado Civil</i>	Casada	42	75,0		
	Divorciada	4	7,1		
	Solteira	10	17,9		
<i>Escolaridade</i>	1º grau incompleto	4	7,1		
	1º grau completo	2	3,6		
	2º grau incompleto	8	14,3		
	2º grau completo	16	28,6		
	Superior incompleto	8	14,3		
	Superior completo	6	10,7		
	Pós-graduação incompleta	3	5,4		
	Pós-graduação completa	8	14,3		
	Em branco	1	1,8		
<i>Renda Familiar (em salários mínimos)<sup>2</sup></i>	Menos de 1 salário	1	1,7		
	De 1 a 2 salários	3	5,3		
	De 2 a 3 salários	10	17,8		
	De 3 a 4 salários	12	21,4		
	De 4 a 5 salários	11	19,6		
	De 5 a 6 salários	3	5,3		
	De 6 a 7 salários	2	3,5		
	De 7 a 8 salários	6	10,7		
	De 8 a 9 salários	1	1,7		
	De 9 a 10 salários	1	1,7		
	Acima de 10 salários	6	10,7		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>dp</b>	<b>Mín.</b>	<b>Máx.</b>
<i>Idade das Participantes</i>	56	31,6	6,1	19,0	47,0
<i>Renda Familiar</i>	<b>M</b>	<b>Mediana</b>	<b>Moda</b>	<b>Min.</b>	<b>Máx.</b>
	2.161,96	1.850	2.000	130	7.000

<sup>2</sup> A coleta se iniciou no ano de 2007, quando o salário mínimo vigente era R\$ 380,00, e terminou em 2008, quando o valor do mesmo era R\$ 415,00. O valor utilizado para esta conversão foi o referente ao ano de 2008, quando a dissertação foi redigida.



Das profissões que as participantes exerciam, 44,6% (N = 25) se referiam ao setor de serviços (cabeleireira, soldadora de jóias, cuidadora de idosos, pajem, atendente de lanchonete, faxineira, ajudante geral, vendedora autônoma, gari, motorista de caminhão, doméstica, babá, auxiliar de limpeza, cartazista e faxineira), refletindo um índice alto de mulheres empregadas em atividades que não requisitam alta instrução, e caracterizadas por razoável flexibilidade de horário. As demais (55,3%; N = 31) estavam empregadas nas seguintes atividades profissionais: técnica de enfermagem, professoras (universitária, de segundo grau e de ensino fundamental), assistente financeiro, alunas de graduação (fazendo 20 horas de estágio, além das aulas), alunas de doutorado (com carga horária de 40 horas semanais para cumprir, em laboratório), psicóloga, servidora pública, administradora, secretária, comerciante, designer gráfico, representante comercial, micro-empresária, classificadora de pisos, analista de recursos humanos, diretora de escola, vice-diretora de escola, auxiliar administrativo, coordenadora pedagógica, psicopedagoga, faturista e biomédica.

Três participantes possuíam mais de uma ocupação: uma babá que também era empregada doméstica de uma casa (em turnos diferenciados), uma doméstica que trabalhava meio período como secretária de uma oficina mecânica, e uma psicopedagoga que trabalhava meio período em uma instituição de atendimento especializado e meio período como professora de ensino fundamental. Em consonância com as diversas profissões citadas, a renda familiar variou entre R\$ 130,00 e R\$ 7000,00. Como os valores eram muito discrepantes, optou-se por apresentar, além da média da renda familiar ( $M = R\$ 2.161,96$ ;  $dp = R\$ 1.401,34$ ), o valor mediano ( $Md = R\$ 1850,00$ ), a moda (R\$ 2000) e a conversão dos mesmos valores em salários mínimos.

Foram coletados dados referentes também aos filhos das entrevistadas (crianças alvo e seus irmãos), os quais estão sintetizados na Tabela 2. Grande parte das mulheres (80,3%)

tinha um ou dois filhos, sendo que as idades das crianças alvo estavam bem equilibradas: 32,1% eram crianças de três anos, 33,9% eram crianças de quatro anos, e 33,9% eram crianças de cinco anos. Entre as crianças alvo que tinham irmãos (N = 29), apenas quatro delas (13,7%) eram primogênicas. Os irmãos variavam em idade de seis meses a 21 anos.

Tabela 2

*Características dos Filhos*

<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>NÍVEIS</b>	<b>N</b>	<b>%</b>		
<i>Idade do filho alvo</i>	3 anos	18	32,1		
	4 anos	19	33,9		
	5 anos	19	33,9		
<i>Número de filhos (residindo juntos)</i>	1 filho	27	48,2		
	2 filhos	18	32,1		
	3 filhos	7	12,5		
	4 filhos	3	5,35		
	5 filhos	1	1,78		
<i>Número de Filhos</i>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>dp</b>	<b>Min.</b>	<b>Máx.</b>
	56	1,8	0,9	1,0	5,0

## 2.2 Locais para a coleta de dados

Após contato e autorização da Secretaria de Educação de duas cidades do interior do Estado de São Paulo, foi requisitado que as coordenadoras dos núcleos de Educação Infantil indicassem escolas de pequeno porte (isto é, de no máximo cerca de 200 alunos) que pudessem ser convidadas para participar da pesquisa. O modelo de ofício utilizado para os requerimentos consta no Anexo B deste estudo. Foi solicitado à coordenadora que as escolas atendessem crianças de três a cinco anos, tivessem acesso por ônibus, fossem de relativa diversidade sócio-cultural e que boa parte de seus alunos fossem filhos de mães e pais trabalhadores. Em uma das cidades, este último critério implicou na escolha de unidades de ensino que contassem com período integral de atividades, já que somente filhos de mães que trabalham fora podem contar com este serviço.

As diretoras das escolas participantes foram contatadas (nove diretoras de escolas em uma das cidades, duas em outra), sendo que oito aceitaram colaborar com a pesquisa e três não enviaram nenhuma resposta à solicitação. Destas oito, duas foram excluídas: uma convocou a pesquisadora para uma reunião de pais, situação em que as mães foram convidadas, porém nenhuma aceitou participar; e a outra também solicitou a presença da pesquisadora em uma reunião, mas antecipou a data da mesma, sem avisar a pesquisadora .

As entrevistas foram realizadas (de acordo com a preferência das mães): a) na residência das participantes (N = 40; 71,4%); b) no local de trabalho da entrevistada (N = 8; 14,2%); c) numa biblioteca pública municipal, (N = 3; 5,3%); d) na escola do filho (N = 2; 3,5%); e) na casa da mãe da entrevistada (N = 2; 3,5%)<sup>3</sup>, e f) na residência da pesquisadora (N = 1; 1,7%), a pedido da entrevistada, por motivo de proximidade deste local ao trabalho da participante, e porque a mesma estava em conflito com o marido e preferiu não receber a pesquisadora em sua casa.

### **2.3 Materiais**

Para a coleta de dados, foram utilizados o “Questionário de Percepções Parentais sobre Saúde, Trabalho e Família” e o *Maslach Burnout Inventory* (vide Anexo C) - dois questionários de auto-informe, com questões abertas e fechadas.

#### *Questionário de Percepções Parentais sobre Saúde, Trabalho e Família*

É um instrumento adaptado do estudo de Machado e Barham (1999), que traduziu escalas canadenses e norte-americanas (Canadian Aging Research Network, 1995; Cohen & Williamson, 1988), composto por um questionário sócio demográfico, e oito escalas que abordam os assuntos “trabalho e família”. O instrumento foi anteriormente utilizado em

---

<sup>3</sup> Em um caso, a entrevistada morava com a sogra, mas não vinha se relacionando bem com a mesma, e em outro caso, a participante acreditava que a presença da filha em sua própria casa impossibilitaria sua participação na entrevista.

estudos da área, desenvolvidos no Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da UFSCar (Cia, 2005; D’Affonseca, 2005; Gravena, 2006). A análise de consistência interna das escalas incluídas neste instrumento, feita por Machado e Barham (1999), indicou *alphas* de *Cronbach* que variavam entre, no mínimo, 0.66 (adequado) e, no máximo, 0.91 (excelente). As escalas são: *adequação do desempenho no papel familiar, custos pessoais, fontes de apoio, conflitos com origens no trabalho- custos na via familiar, satisfação com o trabalho, conflitos com origens na família – custos no trabalho, satisfação com a vida, escala de estresse.*

Soma-se a essas oito escalas uma nova, denominada “*Cuidados e envolvimento com o filho*”, que foi adaptada a partir de referencial teórico e de outros questionários anteriormente utilizados em estudos da área (Gravena, 2006; Costa, Cia & Barham, 2008), porém ainda não validados no Brasil mais em geral, mas sim, nesta região. A escala, graduada em dez pontos, objetiva avaliar a frequência (“nunca” a “frequentemente”) com a qual a mãe interage com o filho em diversas situações de cuidados básicos (por exemplo, alimentação e higiene) e cuidados extras (passeios e brincadeiras, entre outros), nos dias de carga de trabalho média e pesada, e a satisfação com a frequência de seu envolvimento (“muito insatisfeita” a “muito satisfeita”).

#### *Maslach Burnout Inventory (MBI)*

O MBI encontra-se na sua terceira edição, revista em 1996 pelas autoras Christina Maslach e Susan Jackson. É um questionário de auto-informe composto por 22 itens (pontuados usando escalas tipo *Likert*, de sete pontos) relacionados às três dimensões da síndrome de *burnout*: *Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Profissional*. Considera-se que altas pontuações nas dimensões “Exaustão” e “Despersonalização” associadas a baixas pontuações na dimensão “Realização Profissional” configuram quadros de *burnout*. Encontram-se no Brasil diversos estudos de tradução, adaptação e validação do

inventário. Além de estudos realizados com populações específicas de professores, enfermeiros e agentes penitenciários, existem estudos realizados em amostras mistas de diferentes profissionais, como o realizado por Maurício Robayo Tamayo (1997) com trabalhadores em Brasília, DF, e o realizado pelo Núcleo de Estudos e Pesquisas Avançadas em Síndrome de *Burnout* (NEPASB) da Universidade de Maringá, PR em 1997, com 595 trabalhadores de variadas profissões de Maringá. Após uma comparação entre diferentes versões desta escala, foi escolhida a utilização da versão validada por Benevides-Pereira (2001) e o NEPASB, que pareceu mais adequada às características do público entrevistado para esta pesquisa. A validação desta versão do MBI alcançou os seguintes índices de confiabilidade:  $\alpha = 0,84$  para Exaustão Emocional;  $\alpha = 0,57$  para Despersonalização e  $\alpha = 0,76$  para a dimensão Realização Profissional.

## **2.4 Procedimentos**

### *Cuidados Éticos*

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos em novembro de 2007 (vide Anexo D). Todos os requisitos do Conselho Nacional de Saúde foram respeitados. As pessoas que aceitaram participar da pesquisa assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo E), que era lido e explicado pela pesquisadora no momento da coleta dos dados, e recebiam uma cópia do mesmo, onde constavam formas de contato com a pesquisadora. As participantes foram informadas sobre os objetivos da pesquisa, e lhes foi assegurado o anonimato, em relação à divulgação dos resultados. Os questionários respondidos foram arquivados em local adequado, sob responsabilidade da pesquisadora. Os dados serão utilizados apenas para fins científicos e acadêmicos.

### *Aplicação teste*

Foram realizadas algumas entrevistas antes do início da coleta de dados para verificar a adequação dos instrumentos para a amostra em questão. Neste momento, procurou-se identificar as formas e estratégias de aplicação mais adequadas, a compreensão das participantes das questões do instrumento, além de possíveis dúvidas e formas de esclarecimentos que poderiam ser adotadas como padrão durante a coleta. As participantes foram seis mães trabalhadoras, com diferentes níveis de escolaridade e com filhos matriculados no ensino infantil particular ou público, na faixa de três a cinco anos de idade. As mães que participaram da aplicação teste foram informadas de que a etapa era preparatória, para melhorar a qualidade das informações que poderiam ser obtidas na coleta de dados definitiva. A aplicação teste não apontou necessidade de modificação em nenhum ponto da entrevista, mas deixou clara a importância do uso da estratégia de entrevista para motivar as participantes a responderem a todos os instrumentos.

### *Condução das entrevistas*

No momento da entrevista, a pesquisadora fazia o *rappport*, e após a leitura e esclarecimento do termo de Consentimento Livre e Esclarecido, as mães foram entrevistadas utilizando-se do “Questionário de Percepções Parentais sobre Saúde, Trabalho e Família” e o “Maslach Burnout Inventory”. A entrevistadora contextualizava as escalas e suas questões, servindo-se de uma linguagem clara e acessível o tanto quanto fosse possível, deixando a entrevistada à vontade para decidir o que fazer quando existiam interrupções, e procurando manter uma postura de neutralidade no decorrer da entrevista, evitando quaisquer comportamentos que pudessem influenciar nas respostas. Ao final, era oferecido um espaço para que a mãe esclarecesse dúvidas acerca da entrevista. Em alguns casos, a mãe trouxe à tona discussões a respeito do seu bem estar ou do seu relacionamento conjugal ou parental.

Em alguns casos, notou-se muitas dificuldades de compreensão, o que demandou mais tempo para que a pesquisadora esclarecesse quando a entrevistada não entendia ou compreendia mal o que lhe era perguntado. Surgiram também algumas dificuldades e queixas no que tange à utilização de escalas numéricas, no formato de entrevista, para representar a frequência de situações, o que demandou, em alguns casos, a utilização de uma régua de papel medindo 10 centímetros para representar a escala. Estas dificuldades foram pronunciadas quando a mãe apresentava pouca escolaridade.

Após a entrevista, a pesquisadora anotava alguns comportamentos observados e falas da mãe que julgava importantes para a entrevista, porém nem sempre captados pelos instrumentos utilizados. As participantes receberam um material educativo (panfletos) sobre estresse e desenvolvimento infantil (Anexo F), que foi brevemente discutido ao final das entrevistas.

## **2.5 Análise de dados**

O banco de dados foi digitado no programa *Statistical Package for the Social Sciences* - SPSS-FW, versão 10.0, utilizando diversas análises estatísticas descritivas e inferenciais para o tratamento dos dados da pesquisa.

Com exceção do MBI, as demais escalas utilizadas não tinham prévia validação nacional, o que conduziu à necessidade de avaliá-las estatisticamente a fim de investigar se os conjuntos de itens agem como uma escala para a amostra em questão. Para tanto, o *alpha* de *Cronbach* de cada escala foi obtido, ainda que de maneira exploratória, já que o número de participantes no estudo se encontrava longe do ideal (100 a 200 participantes). Para a classificação dos valores de *alpha* obtidos, utilizou-se o sistema de categorização proposto por Byrant (2000): “Inadequado” para *alpha* menor que 0,49; “Adequado” para *alpha* entre 0,50 e

0,69; “Bom” para índices entre 0,70 e 0,79; “Muito Bom” quando o *alpha* estiver entre 0,80 e 0,89; e “Excelente” quando superior a 0,89.

A fim de comparar a frequência do envolvimento materno em dias de trabalho com carga média e pesada foi utilizado o teste *t*, e para verificar as correlações entre estresse, *burnout* e o envolvimento materno, utilizou-se o teste de Pearson e seqüências de regressões.



## RESULTADOS

A seguir, são relatados os resultados, respondendo sistematicamente a cada meta do estudo e organizados de acordo com o modelo de estresse de Folkman e Lazarus (1984), já discutido na introdução teórica, mostrando algumas das demandas profissionais e familiares que as participantes estavam enfrentando, recursos que usavam para garantir cuidados para seus filhos e indicadores de alguns dos resultados obtidos, em relação ao bem-estar das entrevistadas.

### *3.1 Descrição de algumas das demandas enfrentadas e recursos usados por mães que atuavam em atividades remuneradas e que tinham filhos de três a cinco anos*

#### Demandas

##### *Dados ocupacionais das participantes*

A Tabela 3 apresenta informações quantitativas sobre a carga horária das entrevistadas, em atividades remuneradas e em tarefas domésticas não remuneradas. Em acordo com os critérios usados pelo IBGE (2007), enquadrou-se na categoria de serviços domésticos as seguintes atividades: arrumar ou limpar a casa, cozinhar, lavar, passar e orientar empregados domésticos. De acordo com a tabela, o tempo de profissão médio das entrevistadas foi de 5,2 anos, dos quais em média 3,4 anos foram trabalhados num mesmo local, demonstrando relativa estabilidade em profissões e em um mesmo emprego. As mães desta pesquisa trabalhavam cerca de 39,8 horas por semana em serviços remunerados, porém o desvio padrão aponta variações que indicam a existência de empregos que tomavam bem mais tempo (até 78 horas semanais) ou muito menos (20 horas semanais).

Tabela 3

*Informações ocupacionais das entrevistadas*

<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>Dp</b>	<b>Mín.</b>	<b>Máx.</b>
Tempo de profissão (em anos)	56	5,2	5,2	0,10	22,0
Tempo no local de trabalho (em anos)	56	3,4	3,8	0,10	16,0
Horas de trabalho remunerado semanais	56	39,8	11,0	20,0	78,0
Horas de atividades domésticas:					
a) em dias trabalhados	55 <sup>4</sup>	2,8	2,0	0,0	12,0
b) dias de folga	55	5,9	4,0	0,0	16,0

As respostas em relação às “Horas de atividades domésticas em dias trabalhados” e “Horas de atividades domésticas em dias de folga” apontam que, além da ocupação remunerada que grande parte delas exerciam em tempo integral, as mães dedicavam-se a cerca de 2,8 horas de serviço doméstico em dias de trabalho, e muitas vezes, dedicavam o dobro deste número de horas a este serviço nos dias de folga. Comparando o tempo gasto em serviço doméstico nos dias de trabalho e de folga, verificou-se que esta diferença foi estatisticamente significativa ( $t(54) = 5,445$ ;  $p < 0,001$ ). Assim, os dias de “folga” estavam ocupados com serviços domésticos, e sobrava pouco tempo para descanso ou para lazer.

*Horas passadas com os filhos ou com outros familiares dependentes*

A Tabela 4 apresenta o número de horas, em dias de folga e de trabalho, que as mães passavam com os filhos alvo, bem como o número de horas que as mesmas passavam com outras pessoas que dependiam de sua ajuda.

Como se pode esperar, as horas passadas com o filho-alvo, seja interagindo diretamente ou simplesmente em companhia do mesmo, aumentavam significativamente em ambos os casos nos dias de folga em comparação com os dias de trabalho (interação direta:  $t(54) = 7,977$ ;  $p < 0,001$ ; em companhia:  $t(54) = 14,163$ ;  $p < 0,001$ ). Nos dias de folga, quase todas as mães relataram permanecer o dia todo com suas crianças. Isto é positivo no sentido

<sup>4</sup> Uma participante não soube responder a esta questão, portanto, o “N” diminuiu para 55.

que, quando tiveram a oportunidade, as mães passaram tempo em companhia dos seus filhos, porém, percebe-se que elas não tinham um período de tempo livre, sem precisar cuidar de seus filhos.

**Tabela 4**

*Tempo dedicado ao filho alvo e a outros familiares dependentes*

<b>Pessoa cuidada</b>	<b>N</b>	<b>M (h)</b>	<b>dp</b>	<b>Mín. (h)</b>	<b>Máx. (h)</b>	<b>t</b>	<b>gl</b>
<i>Filho alvo</i>							
Horas que mãe passa junto:							
a) em dias de trabalho	56	5,1	2,0	1,0	10,0	14,163*	54
b) em dias de folga	55	11,3	2,6	0,0	16,0		
Horas que mãe interage diretamente com filho:							
a) em dias de trabalho	56	2,8	2,2	0,0	8,0	7,977*	54
b) em dias de folga	55	6,1	3,4	0,0	16,0		
<i>Outros filhos</i>							
Horas que mãe passa junto:							
a) em dias de trabalho	28	4,7	2,1	1,0	9,0	6,428*	27
b) em dias de folga	28	8,8	3,8	2,0	12,0		
<i>Idosos e adoentados</i>							
Horas que ela passa junto:							
a) em dias de trabalho	11	1,9	1,9	0,0	5,0	ns	10
b) em dias de folga	11	5,7	3,5	2,0	12,0		

\*  $p < 0,001$

ns = diferença não significativa

Quanto ao tempo passado junto com os demais filhos, verificou-se que os dados eram muito similares aos que dizem respeito ao filho alvo. Pode-se verificar que, como no caso do filho alvo, o período de tempo passado junto com os demais filhos era significativamente maior nos dias de folga em comparação com os dias de trabalho ( $t(27) = 6,428$ ;  $p < 0,001$ ).

O número médio de horas dedicadas aos mesmos, nos dias de trabalho ( $M = 4,7$ ;  $dp = 2,1$ ),

aproximou-se bastante ao tempo passado com o filho alvo na mesma situação ( $M = 5,1$ ;  $dp = 2,0$ ). Em dias de folga, os valores também estavam similares para o filho alvo ( $M = 11,3$ ;  $dp = 2,6$ ) quando comparados com os outros filhos ( $M = 8,8$ ;  $dp = 3,8$ ). De maneira geral, o tempo passado com os demais filhos foi um pouco menor porque a maioria destes eram mais velhos do que o filho alvo; dessa forma, verificou-se uma correlação negativa entre as horas despendidas com os filhos e a idade destes ( $r = -0,527$ ,  $p < 0,01$ ). Por serem crianças da mesma família, morando na mesma casa, este resultado ligeiramente diferente demonstra a confiabilidade das respostas das participantes, que variaram com a idade do filho.

Além do tempo dedicado aos cuidados com os filhos, 11 respondentes relataram passar tempo ajudando outros familiares: idosos ( $N = 6$ ) e adoentados ( $N = 4$ ) – com depressão, câncer ou problemas na coluna. Uma respondente não forneceu maiores informações sobre a situação da pessoa cuidada ou o tempo despendido com a mesma, informando apenas o tipo de apoio oferecido. Quatro respondentes relataram oferecer ajuda à pessoa cuidada apenas em dias de trabalho e outros quatro, apenas em dias de folga. Três pessoas o faziam todos os dias (folga e trabalho). Nenhuma respondente morava na mesma casa que a pessoa ajudada. Quando questionadas a respeito do tipo de apoio oferecido às pessoas que auxiliavam, seis entrevistadas relataram fornecer somente apoio prático (ajuda com alimentação, higiene, compras, tarefas domésticas), uma respondeu que necessitava ajudar apenas com apoio emocional (ouvindo a pessoa, aconselhando-a, ajudando a tomar decisões), e quatro oferecendo os dois tipos de apoio.

#### *Conflitos entre trabalho e família*

A Tabela 5 sintetiza os custos que o trabalho havia acarretado para a participação das mães entrevistadas na vida familiar. Para os itens desta escala, houve pessoas que sentiram dificuldades na vida familiar todos os dias (pontuação de 7), bem como mães que nunca sentiram as dificuldades em questão (pontuação de 1). Um exame das pontuações médias e

desvios padrões demonstra que existiu muita variação nas respostas das participantes. Tendo em vista que alguns dos objetivos deste estudo envolvem análises da relação entre as medidas obtidas, a presença de variações nas respostas é muito importante.

**Tabela 5**

*Conflitos com origens no Trabalho - Custos na Vida Familiar*

ITENS	N	M *	dp	Mín.	Máx.
<b>Intrusões de horário (<math>\alpha = 0,69</math>)</b>					
b. Por causa dos compromissos do meu trabalho, não posso passar o tempo que gostaria com minha família.	56	4,6	2,5	1,0	7,0
c. Por causa do meu horário de trabalho é difícil participar das tarefas domésticas.	56	3,3	2,5	1,0	7,0
d. Tenho que limitar meu envolvimento com minha família para cumprir meus compromissos de trabalho.	56	3,0	2,2	1,0	7,0
e. Meu trabalho me impede de acompanhar familiares em consultas médicas, passeios, compromissos familiares.	56	2,9	2,2	1,0	7,0
a. Tenho que mudar planos familiares devido a imprevistos de meu trabalho.	56	2,9	1,8	1,0	7,0
f. Não consigo participar mais ativamente da vida escolar de meus filhos ou ir a reuniões escolares devido ao meu trabalho.	55	2,4	2,0	1,0	7,0
<b>Sobrecarga (<math>\alpha = 0,79</math>)</b>					
g. Quando chego do trabalho, tenho pouca energia para fazer as coisas necessárias em casa.	56	4,0	2,2	1,0	7,0
k. Penso no meu trabalho quando estou em casa.	56	3,7	2,2	1,0	7,0
n. Sinto-me tensa e irritada em casa, depois de um dia de trabalho.	56	3,6	2,1	1,0	7,0
p. Acho que trabalho mais do que deveria.	56	3,4	2,6	1,0	7,0
l. Eu me sinto cansada demais para conversar com meu marido depois de um dia de trabalho.	45	3,4	2,4	1,0	7,0
m. Eu me sinto cansada demais para interagir com meus filhos depois de um dia de trabalho.	56	3,2	2,2	1,0	7,0
j. Meu trabalho me deixa de mau humor em casa.	56	2,7	1,9	1,0	7,0
r. Achei que trabalhar fora traz mais desvantagens do que vantagens.	56	2,6	1,7	1,0	7,0
o. Não sinto vontade de namorar meu marido após um dia de trabalho	45	2,6	2,3	1,0	7,0
h. Não presto atenção no que meus familiares dizem porque fico pensando em problemas do trabalho.	56	2,0	1,7	1,0	7,0

*Nota:* \* Os itens foram avaliados numa escala de frequência variando entre 1, “nunca”, 2 “uma vez por ano em média”, 3 “uma vez por mês em média”, 4 “várias vezes ao mês”, 5 “uma vez por semana em média”, 6 “quase sempre uma vez por semana” e 7 “todos os dias”.

Na primeira parte desta escala (os itens de “a” até “f”), verificaram-se conflitos que podem ocorrer nas relações familiares devido a horários de trabalho que se sobrepõe a compromissos do âmbito familiar. O índice de confiabilidade de *Cronbach* para esta subescala pôde ser considerado razoável ( $\alpha = 0,69$ ). Nota-se que os problemas mais freqüentes foram observados nos itens diretamente ligados aos horários de trabalho (*Por causa dos compromissos do meu trabalho, não posso passar o tempo que gostaria com minha família; Por causa do meu horário de trabalho é difícil participar das tarefas domésticas*). Como parte das entrevistadas trabalhava em funções com relativa flexibilidade de horários, com carga horária reduzida e com demandas para horas extras em casos pontuais, é possível compreender que tais problemas não aconteceram com tanta freqüência para a maior parte das respondentes.

No que diz respeito à subescala “Sobrecarga”, que trata acerca do senso de cansaço ou desânimo para lidar com atividades familiares ao final de um dia de trabalho, o índice de confiabilidade do *Cronbach* foi um pouco mais alto ( $\alpha = 0,79$ ). Verificou-se que os problemas mais freqüentes estão relacionados à fadiga atribuída ao trabalho, sendo que a mesma pode ser ilustrada tanto por fenômenos físicos (*Quando chego do trabalho, tenho pouca energia para fazer as coisas necessárias em casa -  $M = 4,0$ ,  $dp = 2,2$* ) quanto psicológicos (*Penso no meu trabalho quando estou em casa -  $M = 3,7$ ;  $dp = 2,2$* ), acontecendo várias vezes por mês, em média. Assim, no balanço entre os problemas e benefícios encontrados pelas trabalhadoras, ainda que muitas consideraram que em vários períodos trabalhavam mais do que deveriam ( $M = 3,4$ ;  $dp = 2,6$ ), as entrevistadas raramente sentiam que o trabalho estava trazendo mais desvantagens do que vantagens ( $M = 2,6$ ;  $dp = 1,7$ ).

Ao mesmo tempo, a família também pode ser geradora de conflitos no âmbito profissional, interferindo de diversas maneiras no mesmo. Alguns custos relativos a esta questão estão listados na Tabela 6. Como no caso da escala “Conflitos do Trabalho com a

Família”, na situação inversa, a frequência dos conflitos também varia de “nunca” a “todos os dias” entre as respondentes. Novamente, o desvio padrão foi relativamente alto, significando que a variabilidade das respostas foi grande.

**Tabela 6**

*Conflitos com origens na Família – Custos no Trabalho*

ITENS	N	M *	dp	Mín.	Máx.
<b>Intrusão de horários (<math>\alpha = 0,58</math>)</b>					
c. Por causa dos meus compromissos familiares é difícil assumir responsabilidades extras no meu emprego (tarefas extras, horas adicionais, treinamentos, etc).	56	4,1	2,5	1,0	7,0
a. Eu trabalharia mais horas se tivesse menos compromissos familiares.	56	4,1	2,7	1,0	7,0
d. Eu uso tempo do meu trabalho acertando coisas para meus familiares.	56	2,6	2,2	1,0	7,0
f. Perdi parte de um dia de trabalho (mais de 20 minutos) por causa de problemas familiares (ex. familiar doente)	56	2,2	1,5	1,0	6,0
e. Não posso trabalhar no período que eu gostaria por causa das minhas obrigações familiares.	56	2,1	2,2	1,0	7,0
<b>Sobrecarga (<math>\alpha = 0,65</math>)</b>					
l. Penso nas coisas que tenho que fazer em casa quando estou no trabalho.	56	3,5	2,3	1,0	7,0
j. Não presto atenção no meu trabalho porque fico pensando em problemas familiares.	56	2,6	1,8	1,0	7,0
o. Devido a motivos familiares não pude participar de cursos de atualização ou estudar.	56	2,5	2,1	1,0	7,0
k. Por causa dos meus compromissos em casa eu me sinto cansado/a em meu trabalho.	56	2,4	1,9	1,0	7,0
n. Devido à motivos familiares não pude aceitar certa proposta de emprego, transferência desejável ou promoção.	56	2,1	1,8	1,0	7,0
m. Minha vida familiar me deixa de mau humor no trabalho.	56	2,0	1,6	1,0	7,0
p. Por causa de problemas familiares tive tensões ou conflitos com meus colegas.	47	1,2	1,1	1,0	7,0
q. Por causa de problemas familiares tive tensões ou conflitos com meu superior.	52	1,2	0,9	1,0	7,0
<b>Absenteísmo</b>					
2b) <b>Nos últimos três meses</b> , quantos dias você faltou do trabalho para cuidar de (ou fazer algo com) seu filho/a de 3-5anos?	56	0,6	1,5	0,0	7,0

*Nota:* \* Os itens foram avaliados numa escala de frequência variando entre 1, “nunca”, 2 “uma vez por ano em média”, 3 “uma vez por mês em média”, 4 “várias vezes ao mês”, 5 “uma vez por semana em média”, 6 “quase sempre uma vez por semana” e 7 “todos os dias”.

A subescala “Intrusão de horários”, envolvendo a sobreposição de demandas familiares com a rotina de trabalho, atingiu um nível de confiabilidade adequado ( $\alpha = 0,58$ ), de acordo com Byrant (2000). Parece que, em algumas ocasiões, tem sido difícil um maior investimento de tempo na vida profissional das entrevistadas, visto que os compromissos familiares têm tomado grande parte do tempo das mesmas, já que se tratam de mães de crianças entre três e cinco anos de idade. Assim, de forma semelhante à aferida por esta mesma subescala, na escala “Conflitos com Origens no Trabalho - Custos na Vida Familiar”, os principais conflitos gerados pela família com relação ao trabalho são os relativos ao tempo dedicado à família e com os compromissos referentes à mesma. Os itens que ilustram estes fenômenos e suas respectivas médias são: *Eu trabalharia mais horas se tivesse menos compromissos familiares* ( $M = 4,1$ ;  $dp = 2,6$ ) e *Por causa dos meus compromissos familiares, é difícil assumir responsabilidades extras no meu emprego* ( $M = 4,1$ ;  $dp = 2,7$ ).

Nos itens da subescala “Sobrecarga”, envolvendo uma falta de energia ou disposição para dedicar-se ao trabalho profissional em função de demandas familiares, o índice de confiabilidade alcançada foi um pouco superior à da subescala anterior ( $\alpha = 0,65$ ). O problema mais freqüente foi: *Penso nas coisas que tenho que fazer em casa quando estou no trabalho* ( $M = 3,5$ ;  $dp = 2,3$ ). Este item espelha os valores encontrados na escala *Conflitos com Origens no Trabalho - Custos na Vida Familiar*, no que se refere à sobrecarga (o item *Penso no meu trabalho quando estou em casa* foi o segundo problema mais freqüente). Contudo, a versão espelhada do item com a segunda pontuação mais alta na Tabela 6 (*Não presto atenção no meu trabalho porque fico pensando em problemas familiares*), foi o menos freqüente na escala de custos na vida familiar (Tabela 5).

O item com a terceira pontuação mais alta se refere à existência de motivos familiares que têm impedido as entrevistadas de estudar ou fazer cursos (*Devido a motivos familiares não pude participar de cursos de atualização ou estudar*;  $M = 2,5$ ;  $dp = 2,1$ ). Esta mesma



queixa foi apresentada na escala de Custos Pessoais, a qual será apresentada detalhadamente mais adiante.

Os resultados para o item que abordou absenteísmo no trabalho revelam que as mães pouco se ausentaram do trabalho no trimestre anterior à entrevista ( $M = 0,6$ ;  $dp = 1,5$ ) por motivos relacionados aos filhos de três a cinco anos. Cabe ressaltar que várias mães comentaram, quando questionadas a este respeito, que a flexibilidade de horários tem permitido que as mesmas se reorganizem para lidar com demandas como a doença de um filho ou um evento na escola, de forma a evitar ausências no trabalho.

### *Custos Pessoais*

Constam na Tabela 7 alguns dos custos pessoais e sociais que as mães entrevistadas perceberam depois que tiveram seus filhos. É possível verificar que todas as atividades estavam sendo praticadas com menor frequência na época da entrevista, quando comparadas com o período de suas vidas, antes de se tornarem mães. Em ordem decrescente, as atividades mais significativamente afetadas foram: *Ter tempo livre* ( $t(55) = 9,872$ ;  $p < 0,001$ ); *Repousar quando doente* ( $t(55) = 9,465$ ;  $p < 0,001$ ), *Praticar passatempos* ( $t(55) = 6,939$ ;  $p < 0,001$ ), *Dormir ou descansar* ( $t(55) = 6,192$ ;  $p < 0,001$ ), *Encontrar amigos* ( $t(55) = 5,687$ ;  $p < 0,001$ ), *Sair com o marido* ( $t(55) = 5,569$ ;  $p < 0,001$ ), *Praticar atividades físicas* ( $t(55) = 5,526$ ;  $p < 0,001$ ). Os itens menos atingidas referem-se a atividades já menos praticadas pelas entrevistadas, desde o período anterior ao nascimento do primeiro filho das mesmas, ou que sofreram pouca redução, como no caso do item, “Visitar parentes”.

Tabela 7

*Frequência de participação em atividades sociais e de interesse pessoal, antes do nascimento do primeiro filho e quando foram entrevistadas*

ATIVIDADES	Antes do 1º filho ( $\alpha = 0,72$ )		Na época da entrevista ( $\alpha = 0,77$ )		Teste-t	
	<i>M</i> *	<i>dp</i>	<i>M</i>	<i>dp</i>	<i>t</i>	<i>gl</i>
l. Alimentar-se da forma que gosta.	9,3	1,7	7,4	3,2	3,8 <sup>c</sup>	55
m. Repousar quando doente ou com mal-estar.	9,2	2,1	4,9	3,1	9,4 <sup>c</sup>	55
j. Dormir ou descansar o quanto necessita.	9,0	2,3	5,3	3,3	6,1 <sup>c</sup>	55
g. Cuidar da aparência da forma que gosta.	8,6	2,7	5,8	3,3	4,9 <sup>c</sup>	55
h. Praticar passatempos/Atividades de lazer.	8,5	2,6	4,8	2,8	6,9 <sup>c</sup>	55
i. Sair com o marido.	8,4	2,8	4,9	3,2	5,5 <sup>c</sup>	45
b. Encontrar amigos.	7,7	3,0	5,0	3,0	5,6 <sup>c</sup>	55
n. Ter tempo livre (sem trabalhar; sem filhos).	7,3	3,3	2,4	2,0	9,8 <sup>c</sup>	55
f. Ir à igreja ou afins.	7,1	3,6	5,2	3,9	4,2 <sup>c</sup>	54
e. Estudar/fazer um curso.	6,8	3,9	4,8	3,9	3,0 <sup>b</sup>	55
a. Visitar parentes.	6,2	2,7	5,0	3,0	2,9 <sup>b</sup>	55
c. Praticar atividades físicas.	6,1	4,0	3,1	3,3	5,5 <sup>c</sup>	55
d. Fazer trabalho voluntário.	3,1	3,4	2,1	2,5	2,0 <sup>a</sup>	55

*Notas:* \* Os itens foram avaliados numa escala de frequência variando entre 1 e 10, sendo que 1 correspondia a “nunca”, 5 “às vezes” e 10 “muito frequentemente”.

a.  $p < 0,05$

b.  $p < 0,01$

c.  $p < 0,001$

Parece que as mães têm conseguido envolver-se com seus filhos com base em uma grande redução da participação em algumas atividades que são importantes para a saúde e qualidade de vida, gerando uma série de custos pessoais. Complementando sua resposta a esta escala, uma mãe comentou que precisou reduzir várias atividades que fazia para si, porque embora mudasse para um emprego de menos horas depois que o filho nasceu (a fim de passar mais tempo com o mesmo), sua remuneração também diminuiu de forma significativa nessa mudança, conduzindo a diversos custos pessoais. Neste caso, ainda que a motivação da redução destas atividades pessoais tenha sido financeira, a mudança de emprego que levou à diminuição de renda teve como objetivo principal o convívio com o filho. Ou seja, as mães

desta amostra que trabalhavam fora em tempo integral comentaram sobre a falta de tempo para se cuidar, enquanto as mães que trabalhavam fora em tempo parcial sofreram com uma falta de dinheiro para se cuidar.

A Tabela 8 resume os itens mais citados pelas mulheres quando as mesmas foram questionadas quanto às atividades que mais lhes faziam falta dentre as incluídas na escala de custos pessoais.

Tabela 8

*As duas atividades que mais faziam falta*

ATIVIDADES	N	%
e. Estudar/fazer um curso	16	17,7
c. Praticar atividades físicas.	12	13,3
h. Praticar passatempos/atividades de lazer.	9	10
i. Sair com o marido	8	8,8
n. Ter tempo livre	8	8,8
g. Cuidar da aparência da forma que gosta.	7	7,7
b. Encontrar amigos	7	7,7
a. Visitar parentes	6	6,6
d. Fazer trabalho voluntário.	6	6,6
j. Dormir ou descansar o quanto necessita	5	5,5
l. Alimentar-se da forma que gosta.	2	2,2
f. Ir à igreja ou afins.	2	2,2
m. Repousar quando doente ou com mal-estar	2	2,2
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Nesta questão, as entrevistadas apontaram quais as duas atividades que mais lhes faziam falta, em relação aos itens da escala de custos pessoais. Por poderem sinalizar duas atividades, o “N” total para esta análise foi de 90, e não de 112, uma vez que cinco mulheres responderam que as reduções foram insignificantes de forma que nenhuma atividade fazia falta, mais 12 mulheres responderam apenas uma atividade cuja ausência era sentida, e 39 indicaram duas atividades.

Apesar de não ter sido o item que sofreu a maior redução de frequência (ver Tabela 7), pode-se notar que a atividade *Estudar/Fazer cursos* foi a mais frequentemente citada como

fazendo falta. Esta informação está em consonância com a Tabela 6, na qual o item relativo ao assunto foi um dos mais pontuados (*Devido a motivos familiares não pude fazer cursos de atualização ou estudar*). Algumas entrevistadas comentaram o desejo de prosseguir nos estudos cursando uma faculdade, porém estes planos estavam sendo protelados em função dos cuidados direcionados a pelo menos um filho pequeno. Houve, em alguns casos, queixas referentes ao comportamento do marido no que diz respeito ao retorno aos estudos, seja se recusando a ficar com o filho no período em que a mulher frequentasse o curso ou, em dois casos, discordando com o retorno da esposa à escola.

### Recursos

#### *Pessoas e Instituições responsáveis por cuidado e educação infantil, na ausência da mãe*

Serão apresentadas a seguir as principais pessoas e instituições que atuavam, sozinhas ou paralelamente, como auxiliares no cuidado e educação infantil das crianças, em períodos quando a mãe precisava se ausentar para trabalhar, para além das 20 horas semanais que todas as crianças desta amostra passavam numa escola de educação infantil (veja Tabela 9).

### Tabela 9

#### *Horas por semana que os filhos passavam com outros cuidadores, enquanto a mãe trabalhava, para além das 20 horas em escola de educação infantil*

<b>CUIDADOR</b>	<b>N</b>	<b>M (h)</b>	<b>dp</b>	<b>Mín. (h)</b>	<b>Máx. (h)</b>
Creche (complementar à carga horária normal de meio período)	36	18,3	4,0	4,0	23,0
Um parente	28	11,2	9,2	1,0	40,0
O pai	15	11,6	10,1	1,0	30,0
Uma babá ou empregada	3	4,3	5,7	1,0	11,0
Um irmão da criança alvo	3	11,6	7,6	5,0	20,0
Outras pessoas	3	5,0	0,0	5,0	5,0

Verificou-se que a maioria (64,2%) das mães utilizava a creche em mais de um período, a fim de proporcionar cuidado e educação aos filhos enquanto trabalhavam. Este período complementar variava de apenas cinco até 20 horas semanais. Cabe ressaltar que uma dessas mães utilizava uma creche privada para complementar o serviço da escola pública (meio período). As demais usufruíam dos serviços das escolas públicas em ambos os períodos, nas quais eram oferecidas às crianças cuidados e recreação supervisionada por profissionais.

Na presente pesquisa, 50% das respondentes declararam contar com parentes para o provimento de cuidados e educação com as crianças enquanto trabalhavam. Na grande maioria dos casos, este parente era uma avó, porém também foram citadas as tias das crianças. Os pais (homens) foram apenas a terceira fonte de apoio mais citada, uma vez que a maior parte deles trabalhava no mesmo período que a mulher. Apenas um pai dos 15 homens que cuidavam de seus filhos era separado da entrevistada, e ficava com seu filho das sextas até as segundas-feiras. Sendo assim, embora este pai não fosse necessariamente uma fonte de apoio com quem a entrevistada poderia contar para outras questões, o mesmo acabava se responsabilizando pelos cuidados da criança em dois dias de trabalho da mãe. Também foram apontados como auxiliares os irmãos mais velhos das crianças e empregadas domésticas ou babás. As três pessoas citadas na categoria “outras” foram: uma mãe de outro aluno da mesma idade que a criança alvo, uma vizinha da família e uma amiga da mãe.

#### *Fontes de Apoio*

Apresenta-se na Tabela 10 os dados relativos à frequência com que as entrevistadas podiam contar com seus familiares e marido, tanto em relação aos cuidados domésticos quanto à educação e cuidado dos filhos, bem como a satisfação das entrevistadas com este apoio.

Tabela 10

*Fontes de Apoio: Frequência com a qual as entrevistadas receberam apoio do marido e de outros familiares e sua satisfação com o apoio do marido*

ITENS ( $\alpha = 0,70$ )	N	M *	dp	Mín.	Máx.
<b>Frequência*</b>					
h. Posso contar com outros familiares para <i>cuidar dos meus filhos</i> quando me deparo com conflitos envolvendo trabalho e família.	55	8,2	3,0	1,0	10,0
f. Posso contar com meu marido para <i>cuidar dos meus filhos</i> quando me deparo com conflitos envolvendo trabalho e família	46	7,7	3,4	1,0	10,0
c. <i>Divido os cuidados do meu filho/a</i> de 3 a 5 anos com minha/meu <b>companheiro</b> .	47	7,4	3,4	1,0	10,0
a. <i>Divido atividades domésticas</i> com meu <b>companheiro</b> (limpeza da casa, preparo das refeições, compras, pagar contas, consertos, etc).	46	6,8	3,3	1,0	10,0
e. Posso contar com minha meu <b>marido</b> para <i>cuidar da rotina da casa</i> quando me deparo com conflitos envolvendo trabalho e família.	47	6,7	4,0	1,0	10,0
g. Posso contar com <b>outros familiares</b> para <i>cuidar da rotina da casa</i> quando me deparo com conflitos envolvendo trabalho e família.	55	6,6	3,7	1,0	10,0
<b>Satisfação**</b> ( $\alpha = 0,75$ )					
d. Estou satisfeita com a participação do meu <b>companheiro</b> nestes <i>cuidados</i> (o item se refere a cuidados com o filho alvo).	47	7,1	3,3	1,0	10,0
b. Estou satisfeita com a participação do meu <b>companheiro</b> nestas <i>atividades</i> (o item se refere a tarefas domésticas).	46	6,3	3,2	1,0	10,0
<i>Nota:</i> * Os itens foram avaliados numa escala de frequência variando de 1 a 10, sendo que 1 representava “nunca”, 5 “às vezes” e 10 “muito frequentemente”.					
** Os itens foram avaliados numa escala de satisfação variando de 1 a 10, sendo que 1 representava “insatisfeito”, 5 “nem insatisfeito, nem satisfeito” e 10 “satisfeito”.					

Em relação à questão de confiabilidade, estas subescalas alcançaram bons índices. No que concerne à pontuação média dos itens, pode-se observar que, em muitas situações, a frequência com a qual as entrevistadas podiam contar com seu marido ou outros familiares para ajuda nem sempre dava conta do número de vezes que elas precisavam, isto é, as pontuações variaram entre 6,3 e 8,2. O item com pontuação mais alta foi: *Posso contar com outros familiares para cuidar dos meus filhos quando me deparo com conflitos envolvendo*

*trabalho e família* ( $M = 8,2$ ;  $dp = 3,0$ ). Segundo as entrevistadas, os maridos ajudavam com praticamente a mesma frequência do que os familiares neste tipo de situação, já que embora a pontuação tenha sido menor, não houve diferença estatisticamente significativa quando comparados marido e família. Todavia, quando a questão foi o apoio recebido para lidar com a rotina da casa diante do surgimento de conflitos, as médias diminuem mais de um ponto para o marido ( $M = 6,7$ ;  $dp = 4,0$ ) e para os familiares da entrevistada ( $M = 6,6$ ;  $dp = 3,7$ ) se comparadas essas frequências com o apoio recebido para os cuidados com os filhos.

Algumas respondentes avaliaram o apoio do pai das crianças como “muito frequente” e, portanto, estavam “satisfeitas” com este apoio. Cabe lembrar que houve mulheres divorciadas e solteiras respondendo à pesquisa. Desta forma, o envolvimento dos pais das crianças nestes casos foi sempre bastante reduzida ou completamente ausente, e, portanto, insatisfatório. As menores médias desta escala (Tabela 10) são as relacionadas ao item: *Estou satisfeita com a participação do meu companheiro nestas atividades* ( $M = 6,3$ ;  $dp = 3,2$ ), notando-se assim que, em média, estas mulheres estavam apenas medianamente satisfeitas com a participação dos maridos no serviço doméstico, e não muito mais contentes com o auxílio dos homens nos cuidados com os filhos alvo (*Estou satisfeita com a participação do meu companheiro nestes cuidados*;  $M = 7,1$ ;  $dp = 3,3$ ).

#### *Satisfação das entrevistadas em diferentes esferas da vida*

*Vida familiar.* A Tabela 11 sintetiza as respostas das entrevistadas quanto à sua percepção da adequação do seu desempenho em responsabilidades do âmbito familiar. Pode-se observar que as entrevistadas consideravam que estava cumprindo a maioria de seus compromissos familiares em grande parte do tempo ( $M = 8,2$ ;  $dp = 2,5$ ) e estavam medianamente satisfeitas com os cuidados dispensados no âmbito familiar (item i:  $M = 7,5$ ;  $dp = 2,8$ ).

Tabela 11

*Adequação do desempenho no papel familiar*

ITENS ( $\alpha = 0,73$ )	N	M *	dp	Mín.	Máx.
c. Consigo cumprir os meus compromissos familiares.	56	8,2	2,5	1,0	10,0
i. Eu estou satisfeito/a com a qualidade dos cuidados que dedico à minha família.	56	7,5	2,8	1,0	10,0
g. Eu me sinto valorizado/a pela minha família por trabalhar.	55	7,2	3,4	1,0	10,0
d. Estou tão envolvido/a com minha família o quanto eu gostaria.	56	7,0	3,3	1,0	10,0
l. Sinto que meus cuidados domésticos são valorizados pela minha família.	56	6,5	3,2	1,0	10,0
e. Estou satisfeito/a com o suporte financeiro que proporciono à minha família trabalhando	56	6,3	3,5	1,0	10,0
f. Acho que deixo as pessoas de minha família insatisfeitas comigo. (Pontuação invertida)	56	6,3	2,7	1,0	10,0
k. Considero que meu marido/minha esposa está satisfeito/a com a maneira que divido meu tempo entre as atividades domésticas e do trabalho.	45	6,2	3,5	1,0	10,0
a. Eu não estou colaborando nas atividades de casa tanto quanto eu gostaria. (Pontuação invertida)	56	5,6	3,5	1,0	10,0
b. Acho que não estou deixando as coisas de minha casa organizadas tanto quanto eu gostaria. (Pontuação invertida)	56	5,6	3,5	1,0	10,0
h. Não dou conta de tudo o que preciso fazer para os membros de minha família. (Pontuação invertida)	56	5,1	3,5	1,0	10,0
j. Considero que meus filhos estão satisfeitos com a maneira que divido meu tempo entre as atividades domésticas e do trabalho.	56	4,2	3,8	1,0	10,0

*Nota:* \* Os itens foram avaliados numa escala de concordância variando entre 1 e 10, sendo que 1 corresponde a “discordo totalmente”, 5 a “não concordo, nem discordo” e 10 a “concordo totalmente”.

Aparentemente, as entrevistadas têm se percebido eficazes e otimistas em seus papéis familiares, porém, talvez algumas participantes gostariam de fazer ainda mais no que diz respeito aos cuidados domésticos e para com os familiares, visto que os dois itens acerca do assunto foram pontuados de forma não muito alta. São eles: (Eu não) *Estou colaborando nas atividades de casa tanto quanto eu gostaria* ( $M = 5,6$ ,  $dp = 3,5$ ); e *Acho que (não) estou deixando as coisas de minha casa organizadas tanto quanto eu gostaria* ( $M = 5,6$ ,  $dp = 3,5$ ).

É possível notar também que as respondentes relatam insatisfação dos filhos em termos de divisão do tempo de suas mães, visto que o item *Considero que meus filhos estão satisfeitos com a maneira que divido meu tempo entre as atividades domésticas e do trabalho*



foi o de menor pontuação nesta escala ( $M = 4,2$ ;  $dp = 3,8$ ). Embora algumas mulheres tenham relatado neste momento da entrevista diversas queixas verbalizadas pelos filhos quanto a este aspecto, este resultado não afirma o real contentamento das crianças, mas pode ajudar a refletir a insatisfação sentida pelas próprias mães quanto aos resultados que elas têm conseguido na tentativa de dividir seu tempo e suas atividades, e os custos decorrentes desta situação.

Tabela 12

*Satisfação no trabalho*

ITENS ( $\alpha = 0,82$ )	N	M *	dp	Mín.	Máx.
e. O jeito que seu superior trata você.	50	8,3	2,3	1,0	10,0
g. O seu relacionamento com seus colegas de trabalho.	45	8,3	2,3	1,0	10,0
q. O comportamento do seu chefe quando você precisa resolver algum problema familiar ou pessoal, que interfere no seu trabalho.	49	7,9	3,0	1,0	10,0
k. Sua estabilidade no trabalho.	53	7,8	2,9	1,0	10,0
i. A oportunidade que você tem de usar as suas capacidades neste emprego.	56	7,7	2,8	1,0	10,0
h. A quantidade de trabalho que você tem que fazer.	55	7,6	2,4	1,0	10,0
r. O tempo que você tem para executar seu serviço, sem fazer horas extras.	55	7,5	3,1	1,0	10,0
p. As políticas do seu emprego para poder conciliar trabalho e família.	41	7,5	2,7	1,0	10,0
f. A ajuda que você recebe de seus colegas no seu trabalho.	45	7,5	2,6	1,0	10,0
o. Os horários do seu trabalho.	56	7,5	3,0	1,0	10,0
m. As oportunidades de realizar coisas de valor neste trabalho.	53	7,4	2,8	1,0	10,0
d. A qualidade da orientação que você recebe.	52	7,1	2,8	1,0	10,0
c. A quantidade de orientação que você recebe.	52	7,0	2,8	1,0	10,0
s. As condições físicas de saúde e segurança que o seu local de trabalho oferece (ruídos excessivos, odores fortes, luz adequada, etc.)	56	6,8	2,8	1,0	10,0
b. Os benefícios que você recebe (plano de saúde, cesta básica e afins).	36	6,5	2,9	1,0	10,0
l. A justiça nas políticas de promoções.	31	6,2	3,1	1,0	10,0
j. As oportunidades que você tem de progredir na sua carreira.	53	6,0	3,6	1,0	10,0
a. O salário que você ganha.	56	6,0	2,8	1,0	10,0
n. O grau de satisfação ou insatisfação geral no seu trabalho.	56	7,4	2,3	1,0	10,0

Nota: \* Os itens foram avaliados numa escala de satisfação variando entre 1 e 10, correspondendo 1 a “muito insatisfeito/a”, 5 a “nem satisfeito, nem insatisfeito” e 10 “muito satisfeito/a”.

Entre as questões respondidas por todas as trabalhadoras, destacou-se com média mais alta o item que avalia a maneira que os (as) supervisores (as) das entrevistadas as tratavam ( $M = 8,3$ ;  $dp = 2,3$ ). Outro item com a mesma média, porém não respondido por todas as entrevistadas, foi o relacionamento com os colegas de trabalho ( $M = 8,3$ ;  $dp = 2,3$ ). Mesmo o item relativo ao comportamento dos supervisores, quando precisam ser resolvidos problemas pessoais que interferem no trabalho, obteve pontuação relativamente alta ( $M = 7,9$ ;  $dp = 3,0$ ). Entretanto, parece que os salários recebidos não estavam satisfazendo as entrevistadas, já que as médias desse item foram as mais baixas da escala ( $M = 6,0$ ;  $dp = 2,8$ ), bem como as oportunidades de progressos percebidas na atual carreira ( $M = 6,0$ ;  $dp = 3,6$ ). Algumas mães empregadas em funções de trabalho predominantemente ligados ao setor de serviços, como as domésticas, comentaram sobre a impossibilidade de progredir na carreira, sinalizando impedimentos relacionados aos seus locais de trabalho (casas de família e não empresas), à sua pouca formação acadêmica e a sua falta de experiência profissional em áreas além da limpeza. Também surgiram queixas relacionadas a sistemas de planos de carreira voltados ao funcionalismo público e que nem sempre oferecem reais oportunidades de crescimento, como a escolha de cargos de chefia através de indicação ao invés de concurso público.

*A vida pessoal.* A seguir, são apresentados na Tabela 13 os resultados obtidos quando as entrevistadas foram questionadas a respeito do nível de sua satisfação em diferentes esferas da sua vida pessoal. As respostas continuaram variadas em relação à questão de satisfação na vida pessoal. É possível verificar que o atual relacionamento conjugal tem sido um dos aspectos de satisfação com a vida pessoal mais positivamente avaliados pelas entrevistadas ( $M = 7,6$ ;  $dp = 3,0$ ). Ainda que três mulheres não se declarassem casadas, duas optaram por responder à questão com base nos relacionamentos afetivos mantidos na ocasião, mesmo que não estavam coabitando com esta pessoa ou dividindo responsabilidades domésticas e despesas.

Tabela 13

*Satisfação com a vida pessoal*

ITENS ( $\alpha = 0,85$ )	N	M *	dp	Mín.	Máx.
a. Com seu relacionamento conjugal.	45	7,6	2,6	1,0	10,0
b. Com seu relacionamento com outros familiares.	56	7,5	2,2	1,0	10,0
c. Com seus contatos sociais (amigos e colegas?).	56	7,0	2,3	1,0	10,0
f. Com o fato de você precisar conciliar trabalho e família.	56	6,7	2,2	1,0	10,0
d. Com as atividades que você realiza para si mesmo/a.	56	6,0	2,5	1,0	10,0
e. Com suas atividades de lazer.	56	5,6	2,7	1,0	10,0
g. Satisfação com sua vida, de forma geral.	56	7,2	2,4	1,0	10,0

*Nota:* \* Os itens foram avaliados numa escala de satisfação variando entre 1, “muito insatisfeito/a”, 5 “nem satisfeito, nem insatisfeito” e 10 “muito satisfeito/a”.

O relacionamento com outros familiares (tios, avós, pais, cunhados, sogros e outros parentes) foi avaliado de forma muito similar ( $M = 7,5$ ;  $dp = 2,2$ ). Neste caso, as entrevistadas comentaram que estavam fazendo pontuações equilibrando sentimentos extremamente positivos quando relacionados a determinados familiares e significativamente negativos quando associados a outras pessoas da família.

Os itens desta escala com pontuações mais baixas referem-se às reduzidas oportunidades de lazer das entrevistadas ( $M = 5,6$ ;  $dp = 2,7$ ) e, seguindo a mesma direção, o item com a segunda pontuação mais baixa foi o que questiona as atividades que a participante realizava para si mesma ( $M = 6,6$ ;  $dp = 2,5$ ). Estes dados são coerentes com alguns comentários tecidos na discussão da Tabela 7 – Custos Pessoais, no que diz respeito às perdas sentidas por quem se dedica a um envolvimento com um filho. No balanço entre custos e benefícios, a fim de beneficiar relações parentais mais adequadas, o indivíduo secundarizava muitas vezes as atividades que beneficiariam seu lazer e bem estar pessoal, visto que o trabalho provê recursos importantes e na maioria das vezes, indispensáveis para a família como um todo, impossibilitando que seja sacrificado ou reduzido.

***3.2 – Identificação das associações no estresse e no burnout com diferenças no envolvimento parental para verificar o quanto estresse, de forma geral, e estresse crônico e alto no trabalho (burnout), mais especificamente, podem estar a afetar a frequência do envolvimento das mães com seus filhos.***

#### *Resultados do processo de estresse*

Inicialmente, apresentam-se dados descritivos mostrando os resultados obtidos com as escalas de burnout e estresse, nesta amostra de mães, além da frequência de envolvimento que as mães mantiveram com seu filho de três a cinco anos. Depois se apresenta a relação entre o envolvimento com os filhos e as medidas de estresse e *burnout*.

#### Maslach Burnout Inventory

Segundo Benevides-Pereira (2002), o *burnout* profissional existe quando há pontuações elevadas nas dimensões Exaustão Emocional e Despersonalização e pontuações reduzidas na dimensão Realização Profissional (composta por itens de sentimentos positivos relacionados ao trabalho e às relações com as pessoas nesta esfera). Pode-se conferir na Tabela 14 os resultados (confiabilidade, média e desvio padrão) aferidos em relação ao *Maslach Burnout Inventory*.

Considerou-se a pontuação invertida para a dimensão Realização Profissional, para que os escores maiores nesta dimensão indicassem maiores graus de *burnout*, como no caso das outras duas dimensões. Sendo assim, o item com mais alta pontuação, associado à dimensão “Exaustão Emocional”, foi *Eu me sinto cansada ao final da jornada de trabalho* ( $M = 5,1$ ;  $dp = 1,8$ ). É possível inferir que as entrevistadas deixaram de se sentir realizadas com suas atividades profissionais atuais muito raramente (uma vez ao ano ou ao mês), embora ficavam exaustas tanto fisicamente quanto psicologicamente com certa frequência, visto que três componentes da escala “Exaustão Emocional” obtiveram pontuação média igual ou maior

que quatro (com pontuações concentradas entre “algumas vezes ao mês”, até “algumas vezes por semana”), nesta avaliação.

A dimensão “Despersonalização”, que trata do distanciamento experimentado quando o estresse atinge os relacionamentos interpessoais com clientes e com colegas de trabalho, recebeu pontuações menores, com exceção do item *Não me preocupo realmente com o que ocorre às pessoas que atendo*. Porém, cabe ressaltar que a amostra foi constituída por pessoas de profissões diversas, as quais nem sempre demandam intenso envolvimento pessoal, portanto, nem sempre estes profissionais se deparavam com situações que gerariam real preocupação com seus clientes. Na literatura acerca do *burnout*, alguns autores sugerem que os componentes desta dimensão recebem pontuações mais baixas porque estão associados a auto-avaliações negativas, e provavelmente seja difícil para as pessoas admitir que descuidam da dimensão humana de seus relacionamentos de trabalho, preferindo fornecer respostas mais socialmente aceitas (Carlotto & Câmara, 2004).

Quanto à confiabilidade do MBI, no presente estudo as dimensões de *burnout* atingiram *alphas* de Cronbach que variaram entre adequado e bom. Contudo, é preciso observar que o estudo de Benevides-Pereira, também realizado com uma amostra multiprofissional, contou com 595 respondentes, quantidade muito superior a que foi possível (ou necessário) alcançar neste estudo.

Com base numa análise para medidas repetidas (MANOVA), usando escores médios para cada uma das três dimensões (com pontuação invertida para Realização Profissional), verificou-se que existe uma diferença significativa na pontuação das três dimensões ( $F(1,50) = 23,539; p < 0,001$ ). Seguindo por comparações das médias por pares (teste-*t* para amostras pareadas), verificou-se que a pontuação mais alta foi a de Exaustão Emocional, sendo que esta recebeu uma pontuação significativamente mais alta do que a de Despersonalização ( $t(50) = 6,716; p < 0,001$ ) e do que reduzida Realização Profissional ( $t(50) = 4,968; p < 0,001$ ).

Tabela 14

Dados aferidos em relação ao MBI

DIMENSÃO	ITENS	N	M *	dp
<i>Exaustão Emocional</i> ( $\alpha = 0,77$ )	b. Eu me sinto cansada ao final da jornada de trabalho.	55	5,1	1,8
	a. Sinto-me esgotada emocionalmente devido ao meu trabalho.	56	4,8	1,9
	f. Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço.	56	4,0	2,6
	h. Meu trabalho me deixa exausta.	56	3,4	2,2
	n. Creio que estou trabalhando em demasia.	53	3,4	2,5
	p. Trabalhar diretamente com as pessoas causa-me estresse.	55	3,3	2,4
	t. Sinto-me no limite de minhas possibilidades.	56	3,1	2,3
	c. Quando levanto-me pela manhã e vou enfrentar outra jornada de trabalho sinto-me cansada.	56	3,0	2,2
	m. Sinto-me frustrado/a em meu trabalho.	56	2,3	2,0
<i>Despersonalização</i> ( $\alpha = 0,56$ )	o. Não me preocupo realmente com o que ocorre às pessoas que atendo.	56	4,2	2,6
	v. Sinto-me que as pessoas culpam-me de algum modo pelos seus problemas.	56	2,5	2,1
	e. Creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos impessoais.	56	2,5	1,9
	k. Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.	56	2,2	2,0
	j. Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço este trabalho.	56	1,8	1,8
<i>Realização Profissional</i> ( $\alpha = 0,75$ )	d. Posso entender com facilidade o que sentem as pessoas.	55	6,1 <b>1,9**</b>	1,7
	q. Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para as pessoas.	56	6,0 <b>2,0</b>	1,7
	u. Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.	56	6,0 <b>2,0</b>	1,6
	i. Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente na vida dos outros.	55	5,8 <b>2,2</b>	1,8
	r. Sinto-me estimulada depois de trabalhar em contato com as pessoas.	56	5,7 <b>2,3</b>	2,0
	s. Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.	55	5,6 <b>2,4</b>	2,0
	g. Lido eficazmente com os problemas das pessoas.	56	5,4 <b>2,6</b>	1,9
	l. Eu me sinto com muita vitalidade.	56	5,0 <b>3,0</b>	2,1
	<b>Escores médios, por dimensão do MBI</b>		<b>N</b>	<b>M *</b>
Exaustão Emocional		51	3,5	1,3
Despersonalização		56	2,6	1,2
(Reduzida) Realização Profissional**		55	<b>2,2</b>	1,1

Notas: \* Os itens foram avaliados numa escala de frequência variando entre 1, “nunca”, 2 “uma vez ao ano”, 3 “uma vez ao mês mais ou menos”, 4 “algumas vezes ao mês”, 5 “uma vez por semana”, 6 “algumas vezes por mês” e 7 “todos os dias”.

\*\* Pontuação invertida em negrito, representando *reduzida* realização profissional.

### *Estresse*

Estão sintetizados na Tabela 15 os dados referentes aos resultados obtidos com a Escala de Estresse. A escala de Cohen e Williamson (1988; itens “a” até “l”) alcançou um índice de confiabilidade interna alto ( $\alpha = 0,86$ ). Quando a análise incluiu os demais itens, escritos especialmente para este estudo (“m” até “q”), a confiabilidade alcançada foi ainda mais alta ( $\alpha = 0,90$ ).

Houve variações grandes entre as respondentes nas pontuações dos itens desta escala (do valor mínimo possível até o valor máximo possível). Em função disso, outro indicador da variação nas respostas, o desvio padrão, também foi relativamente alto para todos os itens. Assim, houve respondentes pouco estressados e outras altamente estressadas nesta amostra. Considerando as pontuações médias, pode-se observar que, no mês anterior à entrevista, as respondentes lidaram com muitos dos sintomas de estresse com alta frequência (entre 50 e 70% do tempo).

Por exemplo, as respondentes obtiveram médias superiores a cinco pontos para itens relativos à ansiedade (*Senti-me ansiosa ou preocupada*; não *Senti-me calma, relaxada*), ao cansaço (não *Senti-me cheia de energia*; *Senti-me cansada, esgotada*) e à sobrecarga de atividades (*Senti-me sufocada pelas coisas*; não *Senti-me capaz de fazer algo para reduzir os problemas*; *Senti-me sobrecarregada em função das necessidades do meu trabalho e da minha família*). Porém, a frequência de sintomas ligados a problemas de saúde mental mais graves (depressão, raiva prolongada e problemas de saúde psicossomáticos) foram apontados como ocorrendo com menor frequência, em média. Desta forma, é possível inferir que a maior parte das entrevistadas sofreu com muitos sintomas de estresse no mês anterior à entrevista, mas sem chegar a níveis intoleráveis do mesmo.

Tabela 15

*Escala de Estresse*

ITENS ( $\alpha = 0,90$ )	N	M *	dp	Mín.	Máx.
c. Senti-me ansioso/a ou preocupado/a	56	7,1	2,5	1,0	10,0
f. Senti-me calmo/a, relaxado/a. **	56	6,3	2,6	1,0	10,0
h. Senti-me cheio/a de energia. **	56	6,0	2,8	1,0	10,0
e. Senti-me cansado/a, esgotado/a	56	5,7	2,9	1,0	10,0
d. Senti-me capaz de lidar com o estresse, como por exemplo, fazendo coisas que ajudem a reduzi-lo. **	56	5,6	3,3	1,0	10,0
a. Senti-me sufocado/a pelas coisas.	56	5,2	2,9	1,0	10,0
i. Senti-me incapaz de dar conta de tudo.	56	5,1	3,1	1,0	10,0
b. Senti-me de bem com a vida. **	56	5,1	3,3	1,0	10,0
g. Tive dificuldades para me concentrar.	56	5,1	3,7	1,0	10,0
l. Senti-me capaz de fazer algo para reduzir os problemas. **	56	5,0	3,6	1,0	10,0
j. Sinto que minhas responsabilidades estão sob controle. **	56	5,0	3,8	1,0	10,0
m. Senti que não produzo tanto ou tão bem em meu trabalho como anteriormente.	56	4,9	3,0	1,0	10,0
n. Senti-me desanimado/a, deprimido/a ou com raiva de forma prolongada.	56	4,8	3,4	1,0	10,0
o. Senti-me sobrecarregado/a em função das necessidades do meu trabalho e da minha família.	56	4,5	3,2	1,0	10,0
p. Senti-me irritado/a, nervoso/a e sem senso de humor.	56	4,2	3,1	1,0	10,0
q. Percebi problemas no funcionamento do meu corpo ou na minha saúde que antes eu não tinha (alterações intestinais, dores de cabeça, dores musculares, náuseas, alterações no sono ou apetite, etc).	56	3,5	3,2	1,0	10,0

Notas: \* Os itens foram avaliados numa escala de frequência variando entre 1 e 10, correspondendo 1 a “nunca”, 5 a “50% do tempo” e 10 a “100% do tempo”.

\*\* Pontuação invertida, de forma que valores mais altos representam maior estresse.

*Envolvimento Parental*

A Tabela 16 apresenta os dados relativos às questões sobre envolvimento parental nos dias de trabalho remunerado das entrevistadas. Em relação ao índice de confiabilidade, a subescala “envolvimento em dias de trabalho com carga média” não foi satisfatória ( $\alpha = 0,42$ ), porém, a versão da mesma subescala que tratou sobre o envolvimento das mães em dias de trabalho com carga pesada atingiu um melhor *alpha* de Cronbach ( $\alpha = 0,77$ ).

Quanto à pontuação dos itens dessa escala, verificou-se que em dias de trabalho de carga média, as mães responderam que se envolviam com alta frequência na grande maioria das atividades positivas (as médias variam entre 7,1 e 9,9) e com frequência razoável em duas atividades (médias 6,9 e 6,4). Apenas o item positivo *convidar outras crianças para brincar*



com seu filho/a em casa teve média baixa ( $M = 5,7$ ,  $dp = 3,5$ ). Os tipos de envolvimento mais freqüentes nos dias de carga média foram: *Perceber coisas novas que o filho/a aprende ou faz*, *Sorrir para o filho*, *Ajudar o filho/a em algo que ele/ela peça*, *Acompanhar as tarefas escolares do filho/a*, *Dar carinho ao filho/a (abraços, beijos)*, *Conversar com o filho*, *Pergunto para meu filho/a sobre o seu dia na escola*.

Embora envolvendo uma interação que costuma ser negativa, a freqüência com a qual as mães relatavam que puniam seus filhos também foi alta ( $M = 7,5$ ,  $dp = 3,0$ ). Todavia, a freqüência de outros envoltimentos negativos (*Perco o controle com o meu filho/a*; *Deixo de acompanhar alguma coisa que meu filho/a esteja fazendo por estar cansado/a demais*) foi sempre reduzida, menor do que cinco pontos. O item *Critico meu filho/a* teve maior pontuação ( $M = 6,3$ ;  $dp = 3,5$ ), porém nem sempre foi compreendido como negativo, já que segundo as mães, as críticas feitas muitas vezes eram do tipo “construtivas”, visando melhorias em comportamentos das crianças.

Nos dias de trabalho com carga pesada, muitos tipos de envolvimento tornaram-se significativamente menos freqüentes. De forma geral, a freqüência média do envolvimento das mães com seus filhos, em dias cuja carga de trabalho fora pesada, foi significativamente menor nos itens que abordam formas positivas de envolvimento, quando comparada a dias de carga de trabalho média. Os tipos de envolvimento mais afetados pela carga de trabalho da mãe foram: *brincar*, *dar carinho*, *sorrir*, *conversar*, *relaxar estando com o filho*, *contar histórias*. Do lado negativo, pode-se observar que a freqüência de ocasiões quando as mães perdiam o controle com seu filho (envolvimento negativo) fora significativamente maior nos dias de carga pesada.

Tabela 16

*Comparação do envolvimento parental em dias de trabalho com carga média e pesada*

Cuidados e envolvimento	Carga Média ( $\alpha = 0,42$ )		Carga Pesada ( $\alpha = 0,77$ )		Teste-t	
	<i>M</i> *	<i>dp</i>	<i>M</i>	<i>dp</i>	<i>t</i>	<i>gl</i>
g. Percebo coisas novas que meu filho/a aprende ou faz.	9,9	0,3	8,8	1,9	3,9 <sup>c</sup>	53
f. Sorrio para o meu filho/a.	9,9	0,3	8,1	2,2	5,9 <sup>c</sup>	53
s. Ajudo meu filho/a em algo que ele/ela peça.	9,8	0,6	8,2	2,3	5,0 <sup>c</sup>	53
x. Acompanho as tarefas escolares do meu filho/a.	9,7	0,9	9,3	1,8	1,9 <sup>a</sup>	53
a. Dou carinho ao meu filho/a (abraços, beijos).	9,7	0,6	7,8	2,4	6,0 <sup>c</sup>	53
c. Converso com o meu filho/a.	9,6	0,8	8,0	2,3	5,7 <sup>c</sup>	53
q. Pergunto para meu filho/a sobre o seu dia na escola.	9,5	1,6	8,9	2,5	2,6 <sup>a</sup>	53
i. Consigo entender as necessidades do meu filho/a.	9,1	1,7	7,9	2,8	3,9 <sup>c</sup>	53
j. Faço pelo menos uma refeição ao dia com meu filho/a.	9,1	2,3	8,5	2,8	2,5 <sup>a</sup>	53
l. Acompanho a higiene de meu filho/a (escovando os dentes, dando banho).	8,8	2,0	8,2	2,6	2,7 <sup>b</sup>	53
u. Cumpro o que prometo para meu filho/a.	8,7	2,0	7,9	3,1	3,0 <sup>b</sup>	53
m. Acompanho os preparativos do meu filho/a na hora em que ele/ela vai dormir, vai para a escola, etc.	8,6	2,4	8,2	2,7	2,7 <sup>b</sup>	53
o. Levo/busco meu filho/a em atividades diversas (p. ex, no esporte que ele pratica ou algo do tipo).	8,5	2,5	8,0	2,9	3,1 <sup>b</sup>	53
h. Relaxo e me divirto com meu filho/a.	8,2	2,8	6,1	3,4	6,1 <sup>c</sup>	53
b. Brinco com meu filho/a.	7,8	2,4	5,1	3,0	7,4 <sup>c</sup>	53
k. Puno o meu filho/a por comportamentos inadequados.	7,5	3,0	7,6	2,9	-0,9	53
d. Conto histórias para ele/a (mesmo que ele/a não compreenda).	7,1	3,5	5,0	3,7	5,3 <sup>c</sup>	53
n. Explico coisas para o meu filho/a, como por exemplo: vida e morte, como tratar as pessoas, pobreza, preconceito, etc.	6,9	3,7	6,0	3,8	3,2 <sup>b</sup>	53
v. Dou ordens que são obedecidas pelo meu filho/a.	6,4	3,0	6,1	3,2	0,3	53
r. Critico meu filho/a.	6,3	3,5	6,5	3,4	-0,6	53
t. Convido outras crianças para brincar com meu filho/a em casa.	5,7	3,5	3,7	3,5	5,1 <sup>c</sup>	53
e. Perco o controle com o meu filho/a.	4,6	2,9	6,0	3,0	-4,3 <sup>c</sup>	53
p. Deixo de acompanhar alguma coisa que meu filho/a esteja fazendo por estar cansado/a demais.	3,2	2,9	4,1	3,6	-2,7 <sup>b</sup>	53

*Notas:* \* Os itens foram avaliados numa escala de frequência variando entre 1 e 10, sendo que 1 correspondia a “nunca”, 5 “às vezes” e 10 “muito frequentemente”.

a.  $p < 0,05$

b.  $p < 0,01$

c.  $p < 0,001$

A Tabela 17 lista os resultados obtidos quando as mulheres avaliaram seu grau de envolvimento, proximidade e desempenho como mães.

Tabela 17

*Comparação das auto-avaliações globais sobre desempenho, proximidade emocional e envolvimento geral parental*

AVALIAÇÕES	N	M *	dp	Mín.	Máx.
Numa escala de 0 a 10, qual é a <b>proximidade emocional</b> que você possui, em média, com seu (sua) filho/a de 3 a 5 anos?	56	9,0	1,1	5,0	10,0
De <b>forma geral</b> , como você avalia o seu envolvimento com seu (sua) filho/a de 3 a 5 anos?	56	8,8	1,2	5,0	10,0
De forma geral, como você avalia o seu desempenho nas atividades listadas acima, em média?	56	7,6	1,2	4,0	10,0

*Nota:* \* Os itens foram avaliados numa escala de adequação variando entre 1 e 10, sendo que 1 correspondia a “muito inadequado”, 5 “razoável” e 10 “muito adequado”.

As três avaliações globais, feitas logo depois de responder aos itens sobre envolvimento parental, demonstram uma ponderação da frequência de envolvimento dos respondentes, nos dias de carga média e pesada. Comparando as três avaliações, a proximidade emocional foi pontuada de forma significativamente mais alta do que a avaliação do desempenho das respondentes ( $t(55) = 6,427; p < 0,001$ ). Também o envolvimento em geral das mães com os filhos teve pontuação superior quando comparado ao desempenho das mães ( $t(55) = 5,721; p < 0,001$ ). Considera-se bastante importante a alta pontuação da proximidade emocional e do envolvimento geral das mães com seus filhos, mesmo não havendo uma avaliação global do desempenho igualmente alta, o que pode ser resultado de falta de tempo em função de demandas no trabalho.

#### *Correlações entre as variáveis: estresse, burnout, envolvimento parental*

Pode-se observar na Tabela 18 as diversas correlações obtidas entre as variáveis *burnout* (aferida pelo MBI), estresse e envolvimento parental (aferido pela escala de Cuidados e Envolvimento e por questões avulsas à escala, mas que se relacionavam ao assunto - itens 11 a 14). Optou-se por apresentar todas as correlações obtidas pelo modelo de “Resultados”,

considerando fenômenos como o estresse, *burnout* e envolvimento como possíveis produtos de situações em que os recursos com que se pode contar são ou não suficientes para sanar as demandas ocasionadas quando há conflitos entre trabalho e família. Entretanto, destacou-se as correlações obtidas entre as variáveis de interesse colorindo esta coluna com a tonalidade lilás.

Em relação ao MBI, sua dimensão *Exaustão Emocional* correlacionou-se negativamente com a variável Envolvimento avaliada pelo item *avaliação do vínculo emocional entre mãe e filho* ( $r = - 0,427$ ;  $p < 0,01$ ), com a *avaliação geral de relacionamento entre mãe e filho* ( $r = - 0,415$ ;  $p < 0,01$ ) e com *as horas despendidas com o filho alvo nos dias em que as mães trabalhavam* ( $r = - 0,405$ ;  $p < 0,01$ ). Este último item correlacionou-se negativamente também com a dimensão do MBI denominada *Despersonalização* ( $r = - 0,447$ ;  $p < 0,001$ ). A dimensão *Realização Pessoal* correlacionou-se de forma significativa e negativa somente com a avaliação do vínculo emocional materno ( $r = - 0,436$ ;  $p < 0,01$ ). Quando foram analisados os escores totais do MBI em correlação com a variável Envolvimento, obteve-se as seguintes correlações negativas e significativas: *MBI Total x Avaliação geral de relacionamento entre mãe e filho* ( $r = - 0,419$ ;  $p < 0,01$ ); *MBI Total x Horas despendidas com filho alvo em dias de trabalho* ( $r = - 0,420$ ;  $p < 0,01$ ), e *MBI Total x Horas interagindo com filho alvo em dias de trabalho* ( $r = - 0,427$ ;  $p < 0,05$ ). De forma geral, é possível notar que quanto mais altas eram as pontuações do *burnout*, mais baixas eram as pontuações dos indicadores de envolvimento parental. Isto é, as respondentes com graus maiores de *burnout* percebiam-se menos envolvidas “quantitativamente”, dedicando menos horas às interações com seus filhos alvo em dias de trabalho; e “emocionalmente”, atribuindo menores pontuações para avaliar o vínculo geral e emocional com seus filhos.

Tabela 18

Análise correlacional entre as variáveis

VARIÁVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1. MBI – Exaustão Emocional	-														
2. MBI – Despersonalização	0,403 <sup>b</sup>	-													
3. MBI – red. Realiz. Profissional	0,351 <sup>a</sup>	0,275 <sup>a</sup>	-												
4. MBI – Total	0,772 <sup>c</sup>	0,550 <sup>c</sup>	<i>ns</i>	-											
5. Estresse	0,516 <sup>c</sup>	0,470 <sup>c</sup>	0,497 <sup>c</sup>	0,318 <sup>a</sup>	-										
6. Envolvimento – carga normal	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-									
7. Envolvimento – carga pesada	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-0,287 <sup>a</sup>	0,735 <sup>c</sup>	-								
8. Envolvimento desempenho geral	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-							
9. Envolvimento – laço emocional	-0,427 <sup>b</sup>	<i>ns</i>	-0,436 <sup>b</sup>	<i>ns</i>	-0,301 <sup>a</sup>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-						
10. Envolvimento - total	-0,415 <sup>b</sup>	-0,447 <sup>c</sup>	<i>ns</i>	-0,419 <sup>b</sup>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	0,355 <sup>a</sup>	0,553 <sup>c</sup>	-					
11. Horas com filho em dia de trabalho	-0,405 <sup>b</sup>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-0,420 <sup>b</sup>	-0,336 <sup>a</sup>	<i>ns</i>	0,415 <sup>b</sup>	0,276 <sup>a</sup>	0,275 <sup>a</sup>	<i>ns</i>	-				
12. Horas interagindo com filho em dia de trabalho	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-0,291 <sup>a</sup>	<i>ns</i>	0,362 <sup>b</sup>	0,419 <sup>b</sup>	0,276 <sup>a</sup>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	0,697 <sup>c</sup>	-			
13. Horas com filho em dia de folga	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-		
14. Horas interagindo com filho em dia de folga	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	0,279 <sup>a</sup>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	0,499 <sup>c</sup>	0,467 <sup>c</sup>	-	

Nota: <sup>a</sup> =  $p < 0,05$ ; <sup>b</sup> =  $p < 0,01$ ; <sup>c</sup> =  $p < 0,001$

A variável estresse apresentou três correlações. A menor delas foi associada ao envolvimento materno na forma da subescala *Envolvimento parental em dias de carga de trabalho pesada* ( $r = - 0,287^a$ ;  $p < 0,05$ ). As outras associações com o estresse foram obtidas em relação à *avaliação do vínculo emocional entre mãe e filho* ( $r = - 0,301^a$ ;  $p < 0,05$ ) e às *horas passadas em companhia do filho alvo em dias de trabalho* ( $r = - 0,336^a$ ;  $p < 0,05$ ). Ou seja, parece que as participantes que se percebem mais estressadas têm um envolvimento parental menos positivo ao longo da semana do que as menos estressadas, interagindo menos com seus filhos em dias de trabalho com carga pesada, passando menos tempo com eles em dias de trabalho e atribuindo pontuações mais baixas para avaliar o vínculo emocional que mantêm com suas crianças.

### ***3.3 Comparar a grandeza das relações entre envolvimento parental, por um lado, e medidas de estresse e de burnout, por outro lado, para verificar a importância de focar diferentes recortes de estresse (estresse geral ou estresse alto) para captar a relação com envolvimento parental.***

É importante destacar que as correlações pertinentes à variável Envolvimento parental não apareceram necessariamente apenas na escala que foi planejada pelas autoras para aferi-lo (Cuidados e Envolvimento), a qual se esperava por consequência trazer mais associações com as demais variáveis. Contudo, outros indicadores do envolvimento materno, tais como as horas passadas com o filho alvo e a avaliação do desempenho das participantes como mães, bem como do envolvimento das mesmas com suas crianças, se associaram por vezes com estresse e *burnout*, viabilizando o alcance dessa meta. Tendo em vista o número pequeno de participantes, não foi possível fazer uma análise mais complexa de *path analysis*, que requer

no mínimo 200 participantes, a qual permitiria usar os diferentes indicadores de envolvimento parental em conjunto para aferir o valor do construto latente por trás destas medidas.

A existência de correlações depende da distribuição dos valores em cada uma das variáveis na amostra de participantes. De forma geral, quando as variáveis apresentam pouca variação (em função de fatores presentes na amostra de participantes que restringem variações), não é possível determinar a real correlação entre as duas variáveis. Foi o que ocorreu com o MBI neste estudo. Como não houve muitas variações nos escores (o desvio padrão da escala foi baixo, obtendo quartil superior = 4,55 e quartil inferior = 3,73), as correlações obtidas foram poucas.

Contudo, emergiram associações com a medida utilizada para aferição do estresse, a qual apontou relações com itens significativos do envolvimento parental (associando-se com resultados que versavam sobre o envolvimento da mãe em atividades de cuidado e interação com a criança). As variáveis envolvimento parental e *burnout*, quando relacionadas, também apresentaram correlações, associando-se principalmente com o número de horas que as mães relatavam passar com seus filhos alvo em dias de trabalho, e com a avaliação global do envolvimento da mãe com este filho.

### ***3.4 Avaliação do modelo de estresse: demandas e recursos nas esferas familiar e profissional associados com estresse e burnout.***

Algumas demandas podem não resultar em níveis maiores de estresse ou de *burnout* quando as respondentes possuem recursos suficientes para amenizar os impactos destas demandas.

Para responder a este objetivo, tendo em vista que não foi possível realizar um *path analysis* para testar o modelo de estresse com uma única análise, foram efetuadas duas

análises de regressão seqüenciais. Inicialmente (etapa 1), verificou-se quais dos recursos que foram avaliados neste estudo (escolaridade, renda, satisfação no trabalho, satisfação com o desempenho familiar etc.) afetavam o estresse que a respondente estava sentindo. Depois (etapa 2), verificou-se quais das demandas estavam associadas com os recursos identificados na etapa anterior. Nas Tabelas 19 e 20, estão sintetizados os resultados obtidos para identificar as demandas e recursos que estavam associadas com o estresse e o *burnout*, respectivamente.

Tabela 19

*Análise de regressão: demandas e recursos associadas com o estresse*

<b>Variáveis</b>	<b>Beta</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
<b>Etapa 1 - Recursos associados com a percepção de Estresse</b>		0,419
Satisfação no Trabalho	- 0,648 *	
<b>Etapa 2 – Demandas associadas com a avaliação deste recurso</b>		
Conflitos Trabalho e Família (sobrecarga)	-0,529*	- 0,428
Conflitos Família e Trabalho (sobrecarga)	0,474*	

*Nota: \* =  $p < 0,01$ ;*

Esta regressão demonstrou que, nesta amostra, a variável estresse foi significativamente influenciada apenas pelo recurso “satisfação no trabalho”. Nenhuma outra variável avaliada, que podia ser considerado como um recurso para melhor lidar com demandas familiares e profissionais, apresentou uma relação significativa com o estresse, para além da relação entre satisfação no trabalho e estresse. Por sua vez, a frequência dos conflitos trabalho-família com origens no trabalho e com origens na vida familiar afetaram a satisfação no trabalho. Maior frequência de conflitos com origens no trabalho, devido à sobrecarga, para com a vida familiar, estavam associados com níveis menores de satisfação no trabalho, ao mesmo tempo que uma maior frequência de conflitos com origens na família devido à sobrecarga, para com a vida profissional, estavam associados com níveis maiores de



satisfação no trabalho. Ou seja, quanto mais as mães precisavam sacrificar seu envolvimento familiar em função de demandas profissionais, quanto menos satisfeitas no trabalho, ao mesmo tempo que mães que não precisavam manter um alto nível de concentração e envolvimento no trabalho, podendo dar o melhor de si para lidar com as demandas familiares de criar um filho pequeno, estavam mais satisfeitas no trabalho. Isto é, as variações no estresse (se alto ou baixo) em função dos níveis de conflitos que as mesmas estavam experimentando na tentativa de conciliar diariamente suas demandas de trabalho e família foram moderadas principalmente pelo grau de satisfação no trabalho percebido pelas entrevistadas.

Tabela 20

*Análise de regressão: demandas e recursos associadas com o burnout*

<b>Variáveis</b>	<b>Beta</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
<b>Etapa 1 - Recursos associados com a percepção de <i>Burnout</i></b>		
Adequação do desempenho familiar	- 0,370 *	0,137
<b>Etapa 2 – Demandas associadas com a avaliação deste recurso</b>		
Conflitos do trabalho com a família (sobrecarga)	- 0,441 *	0,195

*Nota: \* =  $p < 0,01$ ;*

Esta regressão demonstrou que, nesta amostra, a variável *burnout* foi significativamente influenciada apenas pelo recurso “adequação do desempenho familiar”. Nenhuma outra variável avaliada, que podia ser considerado como um recurso para melhor lidar com demandas familiares e profissionais, apresentou uma relação significativa com o *burnout*, para além da relação entre adequação do desempenho familiar e *burnout*. Por sua vez, a frequência dos conflitos com origens no trabalho para com a vida familiar afetaram a percepção da

adequação do desempenho familiar. Maior frequência de conflitos com origens no trabalho, devido à sobrecarga, para com a vida familiar, estavam associados com percepções de menor adequação do desempenho familiar.

Assim, percebe-se que a percepção de estresse reflete mais a possibilidade das mães trabalharem satisfatoriamente (mantendo seus empregos e sentindo-se bem no trabalho), apesar dos encargos familiares. A percepção de *burnout*, porém, está mais ligada à percepção de inadequações no desempenho familiar, resultando de demandas no trabalho que interferem com compromissos familiares.

### ***3.5 Identificação de outros fatores familiares, pessoais ou profissionais que influenciam no estresse, burnout ou envolvimento parental.***

Na seção anterior, apenas as relações entre as variáveis que representavam demandas e as poucas variáveis consideradas como recursos que explicaram uma parcela significativa da variância do estresse ou do *burnout* foram examinadas. No entanto, para investigar as relações entre estas variáveis de forma geral, foram analisadas as diversas correlações entre as variáveis de interesse (estresse, *burnout* e envolvimento parental) e as demais, que foram divididas entre variáveis familiares, pessoais e profissionais. Os resultados estão sintetizados nas Tabelas 21, 22 e 23.

A análise efetuada apontou que a variável estresse esteve associada positivamente com os itens de fatores familiares e profissionais constantes na Tabela 21, sugerindo que respondentes com maiores níveis de estresse passavam mais tempo trabalhando e apresentavam mais alta frequência de conflitos entre as esferas do trabalho e da família, tanto por intrusão de horários (tempo) quanto por sobrecarga de trabalho. Ou seja, as respondentes que se percebiam mais estressadas relatavam mais dificuldades na conciliação de suas

demandas profissionais e familiares. O esforço em administrar conflitos com mais frequência possivelmente contribuía para torná-las mais estressadas.

Tabela 21

*Associações significativas entre estresse e fatores familiares, pessoais e profissionais*

VARIÁVEIS		<i>r</i> (com estresse)
<i>Familiares</i>	Hs. em tarefas domésticas (dias de folga)	0,271 <sup>a</sup>
	Conflitos Família e Trabalho (tempo)	0,468 <sup>c</sup>
	Conflitos Família e Trabalho (sobrecarga)	0,617 <sup>c</sup>
<i>Pessoais</i>	Adequação desempenho papel familiar	- 0,453 <sup>b</sup>
	Satisfação com a vida	- 0,522 <sup>c</sup>
	Custos pessoais pós-nascimento 1º. Filho	- 0,529 <sup>c</sup>
	Satisfação no trabalho	- 0,550 <sup>a</sup>
<i>Profissionais</i>	Conflitos Trabalho e Família(sobrecarga)	0,576 <sup>c</sup>

Notas: a.  $p < 0,05$

b.  $p < 0,01$

c.  $p < 0,001$

Com relação aos fatores pessoais, todas as variáveis significativas obtidas foram negativas nesta análise, demonstrando que as respondentes com maiores pontuações de estresse percebiam-se menos satisfeitas com suas atuações junto ao grupo familiar, com o trabalho que atualmente exerciam e com outros aspectos de suas vidas (casamento, relacionamento familiar, atividades de lazer etc.). Além disso, os custos pessoais com que essas mães arcavam também eram mais altos. Ou seja, quanto mais estressadas as respondentes estavam, mais elas haviam deixado de praticar atividades de lazer e autocuidado, após o nascimento do primeiro filho, visitando menos parentes e amigos, saindo menos, cuidando menos da aparência etc.

Tabela 22

*Associações significativas entre burnout e fatores familiares, pessoais e profissionais*

VARIÁVEIS		<i>r</i> (EE)	<i>r</i> (DP)	<i>r</i> (rRP)	<i>r</i> (total)
<i>Familiares</i>	Hs. em tarefas domésticas (dias de trabalho)	<i>ns</i>	<i>ns</i>	0,370 <sup>b</sup>	<i>ns</i>
	Hs. em tarefas domésticas (dias de folga)	<i>ns</i>	<i>ns</i>	0,395 <sup>c</sup>	<i>ns</i>
	Conflitos Família e Trabalho (tempo)	<i>ns</i>	<i>ns</i>	0,289 <sup>a</sup>	<i>ns</i>
	Conflitos Família e Trabalho (sobrecarga)	0,458 <sup>b</sup>	0,554 <sup>c</sup>	0,448 <sup>b</sup>	0,359 <sup>a</sup>
<i>Pessoais</i>	Satisfação adequação papel familiar	- 0,383 <sup>a</sup>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	- 0,356 <sup>a</sup>
	Satisfação com vida	- 0,446 <sup>b</sup>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	Número de filhos	<i>ns</i>	- 0,346 <sup>b</sup>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	Grau de escolaridade	<i>ns</i>	<i>ns</i>	- 0,347 <sup>a</sup>	<i>ns</i>
	Satisfação com Trabalho	<i>ns</i>	<i>ns</i>	- 0,544 <sup>a</sup>	<i>ns</i>
<i>Profissionais</i>	Conflitos Trabalho e Família (tempo)	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	0,320 <sup>a</sup>
	Conflitos Trabalho e Família (sobrecarga)	0,630 <sup>c</sup>	0,441 <sup>b</sup>	<i>ns</i>	0,648 <sup>c</sup>
	Hs. trabalho semanal	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	0,341 <sup>a</sup>

*Notas:* EE representa exaustão emocional; DP, despersonalização; rRP, reduzida realização profissional

*ns* = correlação não significativa ( $p > 0,05$ ).

a.  $p < 0,05$

b.  $p < 0,01$

c.  $p < 0,001$

Na Tabela 22, foram sintetizadas as correlações obtidas com cada fator do MBI isoladamente (Exaustão Emocional - EE, Despersonalização – DP, e reduzida Realização Profissional – rRP), bem como as associações de fatores familiares, pessoais e profissionais com as pontuações totais na escala (*burnout* total).

Mais uma vez, emergiram correlações positivas com fatores familiares e profissionais, apontando: a) que respondentes com maiores pontuações nas dimensões do MBI “Exaustão Emocional” e “Despersonalização” relatavam maior frequência de conflitos por sobrecarga entre as esferas do trabalho e da família; b) que as respondentes que se sentiam menos realizadas profissionalmente (rRP) experimentavam conflitos familiares com interferência na

vida profissional com maior frequência, tanto por sobrecarga quanto por intrusão de horários, bem como despendiam mais horas em tarefas domésticas em dias de trabalho ou de folga.

Seguindo a mesma direção, o *burnout* em sua totalidade (altas pontuações em EE e DP, baixos escores em rRP) estava correlacionado tanto com os conflitos entre os âmbitos de trabalho e família, quanto com as horas semanais direcionadas ao trabalho remunerado, sugerindo que as mães que se percebiam um pouco mais exauridas (isto é, com maiores escores de *burnout*) trabalhavam mais horas e necessitavam administrar conflitos mais frequentes entre a vida profissional e familiar, tanto por excesso de trabalho quanto por intrusão de horários. Estes resultados são coerentes com aqueles descritos na Tabela 21, os quais relatavam que as mulheres que percebiam dificuldades mais frequentes na conciliação das demandas do trabalho e da família relatavam sintomas de estresse com mais frequência do que as respondentes que se deparavam com situações de conflito menos frequentes.

De acordo com o que se esperava, os fatores pessoais se associaram com o *burnout* sempre negativamente. As respondentes que apresentavam maiores pontuações no MBI estiveram insatisfeitas com diversos aspectos de suas vidas pessoais, a saber: a) menos satisfação com sua vida pessoal (associação com a dimensão Exaustão Emocional), b) menos satisfação com o trabalho atual (associação com a dimensão reduzida Realização Profissional), c) menos satisfação com o próprio desempenho no papel familiar (associação com *burnout* total). Ademais, também houve correlação entre as variáveis “Número de Filhos” e “Despersonalização”, bem como “Grau de Escolaridade” e “reduzida Realização Profissional”. Esta associação parece coerente, sendo possível inferir que maiores níveis instrucionais são importantes para modificar situações de falta de realização na vida profissional, ampliando opções de trabalho e contribuindo para a consecução de mudanças de carreira ou função quando o trabalhador está insatisfeito. O resultado condiz também com a

discussão efetuada para a Tabela 11 (satisfação no trabalho), cujo item *As oportunidades que você tem de progredir na sua carreira* foi um dos quais apresentou pontuação mais baixa.

**Tabela 23**

*Associações significativas entre envolvimento e fatores familiares, pessoais e profissionais*

VARIÁVEIS		<i>r</i> Carga Média	<i>r</i> Carga Pesada	<i>r</i> Aval. Desem- penho	<i>r</i> Aval. Emocio- nal	<i>r</i> Aval. Total
<i>Familiares</i>	Hs. em tarefas domésticas (dias de trabalho)	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-0,304 <sup>a</sup>	-0,405 <sup>b</sup>
	Hs. em tarefas domésticas (dias de folga)	<i>ns</i>	-0,352 <sup>b</sup>	<i>ns</i>	-0,387 <sup>b</sup>	-0,291 <sup>a</sup>
	Conflitos Família e Trabalho (sobrecarga)	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-0,383 <sup>b</sup>
	Hs. com demais filhos (dias de trabalho)	0,548 <sup>b</sup>	0,604 <sup>b</sup>	0,460 <sup>a</sup>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	Hs. com demais filhos (dias de folga)	0,634 <sup>c</sup>	0,418 <sup>a</sup>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
<i>Pessoais</i>	Adequação desempenho papel familiar	<i>ns</i>	0,410 <sup>b</sup>	0,382 <sup>a</sup>	0,428 <sup>b</sup>	0,312 <sup>a</sup>
	Satisfação com vida	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	0,386 <sup>b</sup>	<i>ns</i>
	Grau de escolaridade	0,302 <sup>a</sup>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
	Satisfação com trabalho	<i>ns</i>	0,521 <sup>a</sup>	<i>ns</i>	0,514 <sup>b</sup>	0,449 <sup>a</sup>
	Custos pessoais pós-primeiro filho	0,332 <sup>a</sup>	0,406 <sup>b</sup>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
<i>Profissio- nais</i>	Anos no mesmo local de trabalho	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-0,341 <sup>b</sup>
	Conflitos Trabalho e Família (sobrecarga)	-0,364 <sup>b</sup>	-0,449 <sup>b</sup>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-0,318 <sup>a</sup>

Notas: a.  $p < 0,05$ , b.  $p < 0,01$ , c.  $p < 0,001$

A Tabela 23 apresenta as correlações entre os fatores familiares, pessoais e profissionais e diferentes indicadores de envolvimento parental (lembrando que a mesma foi aferida pela escala de Cuidados e Envolvimento em dias de trabalho com carga média e pesada, e pelos itens de auto-avaliação do desempenho da respondente como mãe, bem como do vínculo emocional e envolvimento geral/total com o filho alvo).

Os resultados apontaram associações negativas entre o envolvimento materno e o número de horas despendidas com tarefas domésticas, e correlações positivas entre o

envolvimento com o filho alvo e o tempo passado com outros filhos, além da criança alvo. Assim, é possível conferir na Tabela 23 que: a) as respondentes que interagiam com mais frequência em atividades de cuidado e educação com o filho alvo, em dias que a carga de trabalho remunerado era típica (carga média), declararam passar mais horas com os demais filhos que tinham; b) nesse mesmo sentido, mulheres que interagiam com mais frequência em atividades de cuidado e educação com a criança alvo, em dias que a carga de trabalho remunerado era pesada, relatavam passar mais horas com seus outros filhos, bem como afirmavam dedicar menos horas às tarefas domésticas em dias de folga; c) mães que passavam mais tempo com seus demais filhos, em dias de trabalho, atribuíram maiores notas à avaliação de seus desempenhos enquanto mães; d) mães que dedicavam menos tempo às tarefas domésticas estavam mais satisfeitas com o vínculo emocional que mantinham com seus filhos alvo; e) de maneira semelhante, as respondentes que avaliaram mais positivamente o envolvimento global com seus filhos alvo direcionavam menos horas às tarefas domésticas, bem como apresentavam menor frequência de conflitos familiares que afetavam o trabalho remunerado.

Os fatores pessoais que se correlacionaram significativamente com o envolvimento materno apresentaram associações positivas em todos os seus itens. Assim, é possível verificar que as respondentes que afirmavam interagir com mais frequência em cuidados e envolvimento com suas crianças estavam mais satisfeitas com suas vidas pessoais e profissionais. De forma semelhante, as respondentes que avaliaram mais positivamente os vínculos emocional e global que mantinham com seus filhos alvo também estavam mais satisfeitas com estes mesmos aspectos de suas vidas. As mães que declararam um maior envolvimento nos cuidados e educação com seus filhos alvo possuíam maior nível de escolaridade e relatavam ter sentido menor ônus sobre a vida pessoal após o nascimento do primeiro filho.

Os fatores profissionais que apresentaram correlação significativa foram exclusivamente negativos, sugerindo que as mães que enfrentaram conflitos mais constantes entre trabalho e família se envolviam menos frequentemente com seus filhos alvo, tanto em dias de trabalho com carga média quanto em dias de carga pesada. Ademais, as respondentes que admitiam mais conflitos atribuíram também menores pontuações para avaliar a satisfação que sentiam quanto ao vínculo global que mantinham com as crianças alvo. Esta mesma avaliação esteve negativamente correlacionada também com o tempo de profissão que participantes possuíam.

Ressalta-se que todos os objetivos propostos para o estudo foram alcançados.



## DISCUSSÃO

Em acordo com o modelo de estresse adotado para este estudo, a presente discussão está dividida em quatro partes: discussão dos resultados mais importantes obtidos em relação às demandas, aos recursos e aos resultados do processo de estresse, e uma reflexão sobre estes resultados, tecida nas Considerações Finais.

### Demandas

Entre as variáveis que se enquadravam no modelo de estresse enquanto demandas, é possível destacar a relevância de algumas, tais como as “Horas de atividades domésticas em dias trabalhados” e “Horas de atividades domésticas em dias de folga”. Como já foi dito, quase todas as mães da amostra dedicavam horas às tarefas domésticas nos dias de trabalho, sendo que este tempo chegava a dobrar em dias de folga. Respondentes que afirmavam dedicar mais horas às atividades do lar atingiram mais altas pontuações nas escala de estresse e *burnout* e se percebiam menos envolvidas com seus filhos alvo, tanto na frequência dessas trocas quanto em relação à satisfação com o vínculo que mantinham com essas crianças.

No balanço entre o tempo dirigido ao trabalho remunerado, aos cuidados com a casa e o envolvimento com os filhos pequenos, provavelmente não há tempo de sobra para o descanso, lazer ou autocuidado. As reduções significativas nestas atividades, aferidas pela escala de Custos Pessoais, parecem refletir o ônus que as mães da amostra têm enfrentado na tentativa de interagir com seus filhos nos momentos em que não estavam trabalhando, seja em casa ou no emprego. Contudo, notou-se que as mulheres que afirmaram terem arcado com maiores reduções nas atividades que antes dedicavam para si mesma se percebiam mais estressadas e menos envolvidas com seus filhos. Dessa forma, muitas mães marginalizam os próprios autocuidados para dedicar-se mais às crianças, mas conforme os sacrifícios aumentaram (mães no limite de suas energias), quanto menos envolvidas elas estavam com

seus filhos. As mães com menos tempo para si cuidar talvez contem com menos disposição para interagir com as crianças, à medida que o estresse e o cansaço podem afetar características de trocas maternas positivas, tais como criatividade, paciência e energia (Gravena, 2006).

A frequência dos conflitos entre família e trabalho (e vice-versa) não sugeriram que as participantes, de forma geral, enfrentavam problemas frequentes de intrusão de horário e sobrecarga entre os âmbitos familiar e profissional, devido a razoável possibilidade de negociação de horários que seus empregos permitiam para lidar com demandas familiares ocasionais. Contudo, é possível verificar que quando existiam conflitos por sobrecarga que afetavam ambas as esferas da vida, eles se associaram a relatos de menor frequência e satisfação com o envolvimento estabelecido entre mães e filhos. As regressões efetuadas apontaram que quanto mais os conflitos familiares por sobrecarga interferem no trabalho (aferição realizada pela escala de Conflitos Família-Trabalho), menor se torna a satisfação no trabalho e maior é a percepção de sintomas de estresse. No extremo do processo de estresse, mesmo não existindo uma cronificação de níveis de estresse intoleráveis nesta amostra, as variações presentes entre as mães apontaram que, quanto mais frequentemente os acontecimentos do âmbito profissional, por sobrecarga interferem na família (aferição realizada pela escala de Conflitos Trabalho-Família), mais frequentes são os relatos de sintomas de *burnout*.

Segundo Cooper e Lewis (2000) a sobrecarga em casais com dupla jornada de trabalho é frequentemente fruto de ativas demandas no ambiente de trabalho e também no lar. De acordo com os autores, não somente o número de horas trabalhadas pode ser desgastante, mas também a incompatibilidade de horários entre os parceiros e entre a família e suas necessidades. Dentro de nossa cultura, considera-se que os pais, e especialmente as mães, precisam acompanhar o que acontece com seus filhos pequenos e de estar presente no

cotidiano deles. Embora trabalhar fora seja possível, importante e necessário, dispor de tempo adequado para se envolver com seus filhos, diariamente, também é essencial. Percebe-se que o envolvimento com os filhos absorve muito menos tempo do que o trabalho profissional, nos dias úteis, mas à medida que este pouco tempo decresce, o estresse aumenta significativamente, indicando o quanto que este envolvimento seja importante. Assim, nesta fase da vida familiar, demandas profissionais que dificultam um bom desempenho diário no papel parental exercem um impacto direto no bem-estar das mães.

Horários inflexíveis e horas extras podem ser bastante inconvenientes à medida que impossibilitam o atendimento de necessidades familiares (exemplo: ir à uma reunião de pais ou levar o filho ao dentista). Portanto, parece necessário que as políticas relacionadas a trabalhadores com filhos pequenos (ou cuidando de outros familiares com alto nível de dependência funcional) sejam revistas e ampliadas, considerando, por exemplo, as possibilidades de horas de trabalho mais flexíveis e a criação de diferentes categorias de licenças que melhor garantam a disponibilidade de tempo para assumir alguns cuidados para com filhos pequenos, que deveriam ser realizados pelos pais (por exemplo, quota de ausências para cobrir horários perdidos no trabalho, para cuidar de um filho doente). Seria importante tentar promover o uso destas opções por ambos os membros do casal, para equilibrar os impactos sobre a carreira de ambos e para promover o envolvimento paterno. Além de políticas para facilitar o envolvimento parental de forma regular e em momentos críticos, imprevisíveis, também é possível buscar formas de aliviar os pais de algumas tarefas domésticas que poderiam ser terceirizadas. Assim, é importante atentar para a possibilidade de implementação de serviços de apoio para com o trabalho doméstico, subsidiados pelo governo, para reduzir a carga de trabalho no interior destas famílias (Araújo, Pinho & Almeida, 2005). Por exemplo, quando crianças pequenas recebem refeições nutritivas e adequadas para sua faixa etária na creche, isto reduz o tempo que os pais precisam gastar com

compras, preparo de alimentos diferenciados do cardápio adulto, acompanhamento da criança durante esta refeição e limpeza adicional, nos dias úteis.

### Recursos

A presente pesquisa recrutou mulheres que contavam com o sistema mais comum de cuidado e educação infantil, enquanto trabalhavam: as escolas públicas infantis. Mais de 60% das mães da amostra dependiam dessas instituições em mais que um período, todavia, é possível afirmar que nem sempre a escola infantil supre as necessidades das mulheres que só podem contar com as escolas para cuidar de seus filhos, enquanto trabalham. Ressalta-se a existência de respondentes que, a despeito da baixa renda familiar com que contavam, necessitavam pagar pessoas ou instituições privadas para cuidar de suas crianças pequenas enquanto trabalhavam.

A educação infantil é reconhecida no país como “direito da criança, opção da família e dever do Estado” (Brasil, 2006, p.5) e foi incorporada desde 1996 à educação básica. Mesmo assim, ainda deixa a desejar, não contemplando toda a população que dela necessita, devido aos seus altos custos. A exemplo de outros países da América Latina, no Brasil esta área ainda necessita de muito desenvolvimento, requerendo maior valorização, investimentos e ampliação dos serviços. Assim, na época em que esta pesquisa foi realizada, verificou-se que, além das creches, uma opção alternativa muitas vezes usada pelas famílias foi a de buscar o apoio de parentes para prover cuidados aos filhos na ausência dos pais, recorrendo principalmente às avós das crianças. Nesta pesquisa, as avós constituíram a segunda categoria mais citada quando as mães eram questionadas sobre as fontes de apoio prático que as mesmas possuíam para o cuidado com os filhos. A literatura na área de desenvolvimento infantil tem apontado que as avós maternas são consideradas importantes e freqüentes fontes de apoio nos cuidados das crianças, embora os pais (maridos) costumam ser os principais

auxiliares a quem as mães recorrem quando todo o tempo de envolvimento esteja incluído (Dessen & Braz, 2000) e não apenas o período quando as mães estiverem trabalhando, da forma como foi examinado neste trabalho.

Corroborando estes resultados, o levantamento das fontes de apoio com as quais as respondentes deste estudo contavam, bem como a satisfação das mulheres com estas fontes, demonstrou que as mães da amostra têm sido apoiadas com frequência por seus maridos e familiares quando há necessidade de prover cuidados aos seus filhos pequenos. Todavia, o apoio fornecido pelos pais das crianças parece mais presente em situações de conflito do que na divisão cotidiana de tarefas entre os membros da família. É possível inferir que as mães da amostra não costumam dividir constantemente os cuidados com os filhos de três a cinco anos com seus maridos, seja por falta de solicitações das mulheres ou por falta de oferecimento de ajuda por parte dos homens. Ademais, as respondentes parecem apenas medianamente satisfeitas com a participação dos maridos nos cuidados domésticos.

De fato, a literatura tem apontado que, a despeito das mudanças ocorridas nas interações familiares e do aumento de igualdade entre homens e mulheres nas oportunidades de escolarização e no mercado de trabalho (pelo menos para mulheres que não são mães), a divisão dos serviços domésticos ainda é geralmente desigual. Na maioria das vezes, as mulheres permanecem com maiores responsabilidades e demandas relativas ao bem-estar familiar, cabendo ao homem acompanhar os cuidados com os filhos e contribuir em eventuais atividades de lazer familiares, concentradas nos finais de semana (Souza, Wagner, Branco & Reichert, 2007) como, por exemplo, a organização de um churrasco. Para as mães que trabalham, incumbir-se nos cuidados com a família e a casa sem possibilidades de dividir tarefas de forma significativa com mais alguém pode ser sinônimo de sobrecarga de tarefas, gerando situações que dificultam relacionamentos interpessoais e influenciando negativamente a interação entre mãe e filho (Diniz, 1999).

Quanto à avaliação do desempenho das respondentes no papel familiar, nota-se que, embora as entrevistadas se percebessem como competentes, as mesmas não pareciam plenamente satisfeitas com a adequação dos cuidados dispensados à casa e à família, supondo ainda que seus familiares também nem sempre se contentavam com as formas que as respondentes encontraram para conciliar lar e profissão. Verificou-se neste estudo que as mulheres que avaliaram seu desempenho no papel familiar como sendo mais adequado apresentavam menores pontuações nas escalas de estresse e *burnout*, além de interagirem com mais frequência nas atividades de cuidado e envolvimento com os filhos em dias de carga pesada no trabalho, conseguindo manter rotinas familiares a despeito de pressões no trabalho. Nesse mesmo sentido, a percepção da adequação do seu desempenho familiar emergiu como variável moderadora na predição de *burnout*, afetando a relação entre a frequência de “Conflitos Trabalho-Família por sobrecarga”, e diferenças na frequência com as quais as respondentes apresentaram sintomas de *burnout*. Ou seja, quanto maior a frequência com a qual as mães consideravam que seu trabalho estava interferindo com rotinas familiares, quanto pior elas avaliaram seu desempenho familiar, que, por sua vez, estava significativamente ligado à frequência com a qual as mães sofreram com sintomas de *burnout*.

Em relação à satisfação com o trabalho atual, aparentemente os direitos e políticas trabalhistas em que se apoiavam as mulheres da amostra não têm contentado as necessidades das mesmas com relação a planos de carreira e remuneração, estando ausentes ou insuficientes também alguns benefícios que, além de colaborar no provimento das despesas familiares, também possibilitariam uma melhor equalização da vida profissional e familiar (tais como cestas básicas, auxílio transporte, auxílio creche, convênios, horários de trabalho flexíveis etc.). É possível que as trabalhadoras tenham conseguido dar conta de algumas de suas dificuldades, como aquelas relativas aos horários de trabalho, com base na negociação

com seus colegas e supervisores, visto que os itens referentes ao relacionamento com os mesmos foram pontuados de maneira bastante positiva na escala de Satisfação no Trabalho.

As respondentes deste estudo que estavam mais satisfeitas com sua ocupação remunerada demonstraram também mais satisfação com o vínculo emocional mantido com seus filhos alvo. Além disso, quanto mais satisfeitas no trabalho, quanto maior a frequência das interações com seu filho, inclusive em dias de carga de trabalho pesada. Alguns autores mostram que, apesar das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho (como por exemplo, remuneração inferior à recebida pelos homens), as mulheres que trabalham fora tendem a se sentirem mais capazes como mães, a gozar de melhor saúde física e mental e a ter casamentos mais felizes do que mulheres donas de casa (Bertolini, 2002), características que certamente podem estar contribuindo para melhores interações parentais. Possivelmente as mães que fizeram pontuações mais altas de sua satisfação no trabalho, contavam com níveis de apoio mais adequados em relação a fatores como salário, benefícios e políticas trabalhistas, e relacionamento com chefes e colegas, os quais davam conta das necessidades básicas das respondentes no âmbito familiar, possibilitando a manutenção das necessidades da família e favorecendo uma melhor conciliação entre a profissão e o lar, sendo possível negociar quando existiam eventuais necessidades de ausência ou diminuição de horas de trabalho.

Além disso, mulheres da amostra mais satisfeitas no trabalho afirmaram menos frequência nos sintomas de estresse e também do *burnout*, já que a realização profissional dessas trabalhadoras era alta. Nesse mesmo sentido, a análise de regressão apontou que a satisfação no trabalho tem intermediado a percepção de sintomatologia do estresse, à medida que modera a percepção de conflitos entre família e trabalho - quanto mais frequente o senso de sobrecarga devido às responsabilidades no trabalho, quanto menor a satisfação no trabalho, mas quanto mais frequente o senso de sobrecarga familiar (mas, evidentemente, sem ameaçar

a estabilidade da respondente no seu emprego), quanto maior a satisfação no trabalho; quanto mais satisfeitas no trabalho, menor a frequência com a qual as respondentes sentiam-se estressadas. Ou seja, um emprego que pode ser mantido apesar de altas demandas familiares traz mais satisfação e menor estresse. Mas, um emprego que causa dificuldades com a rotina familiar neste momento tão importante da vida dos filhos gera menor satisfação e maior estresse.

Coerente com os comentários já tecidos no que diz respeito aos custos pessoais muitas vezes arcados pelas mulheres que têm filhos e trabalham, a escala de Satisfação com a Vida indicou que, de vários aspectos de suas vidas pessoais, as respondentes apresentaram menor satisfação com suas possibilidades de praticar atividades de lazer e cuidar de necessidades e interesses pessoais. As mães que estavam mais satisfeitas com esses aspectos, bem como com seus relacionamentos conjugais, contatos sociais e familiares, apresentavam sintomas de estresse com menor frequência. Tais respondentes também apresentavam menores pontuações na dimensão Exaustão Emocional, um dos componentes da escala de aferição de *burnout*, e estavam mais satisfeitas com o vínculo emocional que mantinham com a criança alvo.

### Resultados do processo de estresse

De forma geral, as pontuações na escala de estresse não alcançaram altos índices no que concerne a problemas de saúde mental mais graves (como depressão e sintomas psicossomáticos), sendo mais altas as pontuações nos itens relativos ao cansaço, sobrecarga e ansiedade. Desta forma, é possível inferir que muitas das mães da amostra foram afetadas por sintomas de estresse no mês anterior à entrevista, mas sem que o mesmo chegasse a níveis extremos.

Quando correlacionado aos indicadores de envolvimento materno, verificou-se que o estresse estava associado com o vínculo emocional e a frequência de interação entre mães e



filhos. Ou seja, as mães que afirmavam a presença de mais freqüentes sintomas de estresse no mês anterior à entrevista passavam menos horas com os filhos alvo em dias de trabalho, envolviam-se com menos freqüência com essas crianças e estavam menos satisfeitas com o vínculo emocional mantido com as mesmas. A literatura aponta que a ação do estresse colabora para o surgimento de interações negativas entre pais e seus filhos, constituindo um dos fatores que influenciam no aumento da irritabilidade dos pais, contribuindo para a emergência ou manutenção de trocas aversivas com as crianças e facilitando o surgimento de reações de contra-ataque perante comportamentos agressivos manifestados pelas mesmas (Kazdin & Whitley, 2003). Dessa forma, é gerado um círculo vicioso de trocas negativas que afetam pais e crianças mutuamente. Cabe ressaltar que populações como a da amostra estudada são mais suscetíveis ao estresse, devido à presença de crianças pequenas na família (Diniz, 1999). Dificuldades para lidar com as demandas contínuas de cuidar de filhos pequenos podem exacerbar desacordos sobre a divisão das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos, ocorrendo com freqüência nos primeiros anos de casamento, caracterizando uma etapa do ciclo da vida familiar mais suscetível ao divórcio (Dessen & Braz, 2005).

Em relação ao *burnout*, notou-se que embora as pontuações no MBI tenham variado (houve pessoas que pontuaram níveis baixos, médios e altos nesta escala), a maioria das respondentes não apresentou grande pontuação de *burnout* profissional. Apesar de a literatura ter apontado a necessidade de desenvolver estudos com as mais variadas profissões, há setores da força de trabalho que são caracterizados por um número maior de trabalhadores que são vulneráveis à ocorrência de exaustão profissional. São os “trabalhadores de alto contato”, isto é, aqueles de relações interpessoais intensas e diretas, que lidam com uma sobrecarga de atividades em ambientes conflituosos e cujas jornadas são mais longas e que criam um envolvimento com problemas de seus clientes (Mallar & Capitão, 2004). Tendo em vista as variações no perfil profissional das respondentes nesta amostra, sem uma concentração de

trabalhadores em condições de alto risco, uma pontuação mais baixa no *burnout* era esperada. Mesmo assim, as mães que relataram sofrer com sintomas de *burnout* com maior frequência avaliaram mais negativamente sua satisfação com o envolvimento (emocional e total) mantido com seu filho de três a cinco anos, de maneira semelhante à já discutida no que concerne a variável “Estresse”.

A escala de Cuidados e Envolvimento apontou que as mães da amostra consideravam que interagiam frequentemente na maioria das atividades positivas contempladas pelo instrumento, quando a carga de trabalho remunerado era normal. Em dias de sobrecarga profissional, interações negativas se tornavam mais frequentes, ao mesmo tempo em que atividades relacionadas principalmente ao envolvimento parental positivo tornavam-se significativamente menos frequentes. Por outro lado, algumas interações ligadas aos cuidados básicos, como os relativos à higiene e à supervisão do filho na hora de ir dormir ou sair para a escola, sofreram pouca redução, que só ocorria quando a entrevistada podia contar com alguém que se incumbisse dessas atividades quando a mãe estava cansada ou necessitava fazer horas extras. Estes resultados ajudam a captar os impactos da carga de trabalho nas relações entre trabalho e família. Aponta-se a necessidade de continuar desenvolvendo instrumentos que avaliem o envolvimento materno, visto que embora a escala utilizada não tenha alcançado correlações estatisticamente significativas com a variável estresse, tais associações foram obtidas por outros itens que também avaliavam envolvimento materno de alguma forma, porém avulsos à escala.

Cabe comentar sobre a importância de que os pais tenham melhores condições para manter a constância do seu envolvimento parental não apenas nos cuidados básicos, mas também em trocas constituídas por afeto, envolvimento e interesse pelo filho, pois esta conduta é provavelmente tão importante quanto a manutenção dos cuidados físicos direcionados às crianças pequenas. Comportamentos como ouvir o filho, reconfortá-lo,

interagir com ele brincando, lendo e fazendo refeições, em muito contribuem para o desenvolvimento adequado de aspectos como a auto-estima das crianças (Papalia & Olds, 2000). Assim, de maneira semelhante àquela que ocorre ao longo do tempo, quando cuidados com a alimentação e higiene são inadequadamente desempenhados, um envolvimento parental que negligencia as necessidades de afeto com certa frequência pode conduzir a danos até mesmo severos no desenvolvimento infantil.

#### ***4.1 Considerações Finais***

Os resultados observados trazem pistas que contribuem para a melhor compreensão de um momento na vida de mulheres que trabalham e cuidam de seus filhos pequenos. Têm-se indícios de que demandas como o número de horas despendidas em trabalho doméstico e remunerado e as interferências entre trabalho e família se relacionam, afetando percepções do ambiente de trabalho e da adequação do seu desempenho familiar, podendo provocar situações de estresse e *burnout* quando não há possibilidades de administração de conflitos ou de diminuição de sobrecargas. Como esta fase da vida familiar é passageira, mas de muita importância para o desenvolvimento dos filhos, percebe-se que as mães são mais preocupadas com demandas profissionais que interferem na sua vida familiar do que com demandas familiares que afetam sua carreira profissional. As mães só conseguem manter um desempenho profissional adequado graças à ajuda constante de familiares ou de terceiros para com os filhos. Desta forma, se valorizamos a presença destas mulheres no mercado de trabalho, é necessário garantir acesso a serviços de cuidados infantis de boa qualidade para famílias que não preferem ou não possuem alternativas. Estes serviços devem funcionar para reduzir a carga de trabalho familiar durante esta fase (por exemplo, servindo refeições para as crianças), de forma que os pais precisam passar menos tempo em tarefas domésticas, sobrando mais tempo para um envolvimento parental diário positivo.

O bem-estar das mães também reflete a maneira como ela avalia sua situação e seu desempenho, no trabalho e na esfera familiar. Assim, empregadores que criam um ambiente mais apoiador para funcionários com filhos pequenos, junto com padrões culturais que levam as pessoas a desenvolverem expectativas mais realistas em relação ao seu desempenho familiar podem auxiliar na redução do estresse percebido, evitando que o mesmo se cronifique, para não provocar situações de exaustão (*burnout*) e de pior qualidade nas interações com seus filhos. A ausência de trocas adequadas em termos de cuidados, envolvimento e educação das crianças pequenas pode desfavorecer o desenvolvimento infantil, especialmente no que concerne ao desenvolvimento cognitivo e sócio-emocional do indivíduo.

Não se pode negar que uma parcela dos homens contribua de maneira mais significativa do que no passado na educação dos filhos e no serviço doméstico, porém essa participação ainda é incipiente, ficando bastante claro que embora haja colaboração masculina, a responsabilidade pelo âmbito doméstico ainda é socialmente imputada às mulheres. Assim, também não é possível ignorar que as mulheres têm conquistado seu espaço no mundo do trabalho, mas não necessariamente isso deve significar o abandono da maternidade quando ela é desejada. Parece necessário que as políticas trabalhistas continuem sendo revistas e evoluam a fim de incentivar uma maior participação de uma parcela maior dos homens na vida de seus filhos. No entanto, a solução para a sobrecarga enfrentada por muitas mulheres não será alcançada simplesmente dividindo de forma mais igual as responsabilidades domésticas entre os membros do casal, até porque esta solução é indisponível para as famílias monoparentais e famílias que dependem da renda de um pai cujo trabalho dificulta seu envolvimento em rotinas familiares. Assim, também se faz importante garantir aos trabalhadores benefícios que auxiliem na conciliação entre trabalho e família, principalmente enquanto as crianças são pequenas. Estes benefícios precisam ser ainda

maiores para pais de crianças com deficiência, que lidam com uma sobrecarga ainda maior do que os pais de crianças sem deficiência, e alternativas apropriadas precisam ser criadas para trabalhadores dando assistência a parentes idosos e enfermos, a exemplo de países que já adotaram diversas políticas de bem estar social.

Além da necessidade da ampliação da rede de apoio dos indivíduos, é preciso cuidar daquilo que já existe. Os direitos conquistados, como aqueles previstos pelo Estatuto da Criança e do Adolescente e pela Consolidação de Leis Trabalhistas, precisam de uma revisão que conduza ao cumprimento dessas prerrogativas, tendo em vista o favorecimento das crianças e seus genitores. Mesmo os investimentos direcionados à ampliação da oferta de atendimento em educação infantil ainda parecem insuficientes. Definitivamente, quando as mães e pais trabalham fora, cuidados infantis de meio-período não suprem adequadamente as necessidades de cuidado e educação das crianças em seus primeiros anos e isto é uma realidade em todas as regiões do país. A partir de ações nacionais para garantir serviços estáveis e adequados para crianças pequenas e políticas e normas que protejam o direito dos pais manterem um envolvimento diário adequado com seus filhos pequenos, situações de sobrecarga e estresse possam ser minimizadas, diminuindo os fatores de risco e favorecendo o bem estar, a saúde e o desenvolvimento de adultos e crianças.

#### ***4.2 Limitações do Estudo***

As principais limitações do estudo se referem às escalas utilizadas e à amostra empregada. A maioria das escalas, mesmo que por muitas vezes já utilizadas em estudos da área, ainda não estão validadas para o contexto brasileiro. No entanto, os índices de confiabilidade interna são bastante adequados com a amostra atual. Sem dúvida, o fato da coleta de dados ser feita com base em entrevistas ajudou a evitar más-interpretações dos itens.

Parece que estas escalas avaliam conceitos que estão presentes na cultura brasileira, de modo geral.

É necessário atentar, porém, que não seria possível usar os resultados deste estudo para afirmar qual o real envolvimento das mães com seus filhos ou o real apoio recebido por elas, devido à utilização estrita de instrumentos de auto-relato. No entanto, o objetivo central deste estudo enfoca o estado de estresse/*burnout* dos respondentes, o que é um estado psicológico que resulta da percepção da pessoa das demandas que enfrenta e recursos com os quais pode contar, sendo imprescindível o uso de auto-avaliações.

Quanto à amostra estudada, o número de participantes foi pequeno e limitado a dois municípios, não suficiente para a generalização dos resultados obtidos para outros locais com características sócio-culturais diferentes, mas o suficiente para testar associações entre *burnout*, estresse e outras variáveis.

### ***4.3 Implicações do Estudo***

#### *Implicações para pesquisas futuras*

O estudo foi realizado com trabalhadoras de diversas funções, inclusive de carga horária reduzida ou flexível, que atuavam no mercado informal. Esta característica foi encontrada de forma pronunciada entre as participantes desta pesquisa, que na sua grande maioria possuíam renda entre R\$ 1000,00 e R\$ 2000,00. Possivelmente, trabalhadores com jornadas mais extensas ou horários inflexíveis apresentariam pontuações mais elevadas de estresse e *burnout* devido a um maior número de compromissos e responsabilidades no trabalho e menor capacidade para manter um envolvimento familiar adequado. Além disso, embora uma das intenções do estudo tenha sido entrevistar também os pais (homens) destas crianças, isto não se fez possível, devido à baixíssima adesão dos homens quando convidados.

Isso aponta a necessidade de descobrir maneiras de acessar os homens para poder investigar melhor as percepções dos pais em relação a estas questões familiares e profissionais.

A mesma pesquisa poderia ser realizada com pais e mães de crianças que freqüentam escolas privadas, para verificar o impacto de questões financeiras sobre as variáveis consideradas neste estudo e o impacto de um maior controle sobre as características da escola que seu filho freqüenta, que podem levar a uma melhor conciliação entre trabalho e família (por exemplo, horário de funcionamento da escola; proximidade da escola à sua casa, seu trabalho ou à casa de um parente; o período que seu filho fica na escola, incluindo o horário do almoço). Outra sugestão seria fazer a pesquisa com uma amostra restrita a mães e pais de crianças com algum tipo de necessidade especial, ou com algum tipo de problema de comportamento, porque as demandas familiares costumam ser muito elevadas nestes contextos, requerendo um exame de políticas que contemplem as necessidades destas famílias. Também pode ser interessante realizar um estudo deste tipo com pais e mães de crianças de outras faixas etárias, especialmente crianças mais novas, que também apresentam demandas diferentes e maiores do que crianças de três a cinco anos de idade. No entanto, é ainda mais difícil realizar estudos com pais de crianças com menos de três anos, porque seu tempo é ainda mais limitado nesta fase.

Este estudo preocupou-se em levantar a presença de sintomas de esgotamento profissional (*burnout*) nos sujeitos entrevistados e as relações disso com envolvimento parental, na busca de fatores que podem ora exacerbar o estresse profissional, ora amenizá-lo. Ou seja, este estudo enfoca apenas a parte do esgotamento que pode ocorrer na esfera profissional. A princípio, um esgotamento similar pode ocorrer no âmbito familiar. A taxa de divórcios é um indicador da freqüência deste tipo de problema. Porém, não existe ainda um instrumento para avaliar o “*burnout* familiar”, para verificar a relação oposta, entre estresse familiar e envolvimento profissional. Ou seja, um esgotamento relativo às mais diversas

questões familiares pode ser amenizado pelo trabalho, agindo como “válvula de escape”, ou seja, um ambiente profissional no qual a pessoa se sinta produtiva e valorizada, pode ajuda-la a suportar ou contornar as dificuldades que ocorrem na vida familiar. Isto é, o trabalho não é justificado somente como fonte de recursos financeiros, mas como uma forma de as pessoas equilibrarem seus diferentes interesses e capacidades, que se ajustem a diferentes ambientes.

#### *Implicações para a prática profissional*

O conhecimento gerado por esta pesquisa pode beneficiar a orientação a trabalhadores, educadores e instituições empregadoras, informando fatores importantes que podem estar ligados ao bem-estar e à saúde das mães e pais que trabalham e têm filhos na faixa de três a cinco anos. Quando o indivíduo conta com políticas que o auxiliem a conciliar trabalho e família, tanto em sua rede de apoio social quanto em seu ambiente de trabalho, aumentam as chances de que o mesmo seja um funcionário e um cidadão mais saudável e satisfeito, potencializando as oportunidades de interação positiva com suas crianças.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade S. A., Santos D. N., Bastos A. C, Pedromônico M. R. M., Almeida-Filho N., & Barreto M. L. (2005). Ambiente familiar e desenvolvimento cognitivo infantil: uma abordagem epidemiológica. Revista de Saúde Pública, 39 (4), 606-611.
- Araújo T. M., Pinho, P. S., & Almeida, M. M. G. (2005). Prevalência de transtornos mentais comuns em mulheres e sua relação com as características sociodemográficas e o trabalho doméstico. Revista Brasileira de Saúde Materna e Infantil. 5 (3), 337-348.
- Barham, E. J. (2001). Práticas de emprego e o equilíbrio trabalho-família. Projeto de pesquisa apresentado ao Conselho Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento (CNPq).
- Baron, R. & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51 (6), 1173-1182.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2001). Maslach Burnout Inventory e suas adaptações para o Brasil. Anais da XXXII Reunião Anual de Psicologia. Rio de Janeiro, p. 84-85.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (org.) (2002). Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bertolini, L. B. A. (2002). Funções paternas, maternas e conjugais na sociedade ocidental. Em: A. L. B. Bertolini. Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar (pp. 27-31). São Paulo: Vetor.
- Brasil (2001). Consolidação das Leis Trabalhistas. São Paulo: LTr.
- Brasil (2006). Política Nacional de Educação Infantil: Pelo Direito das Crianças de 0 a 6 Anos à Educação. Brasília: MEC/SEB.
- Brasil (1990). Estatuto da Criança e do Adolescente. Lei Federal nº 8069 de 13 de julho de 1990. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069.htm). Recuperado em 29/05/2007.

- Bronfenbrenner, U. (1979, 1996). Ecologia do desenvolvimento humano: Experimentos naturais e planejados. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Byrant, F. B (2000). Assessing the validity of measurement. Em L. G. Grimm e P. R. Yarnold. Reading and understanding more multivariate statistics (pp. 94-146). Washington, DC: APA.
- Calais, S. L (2003). Diferenças entre homens e mulheres na vulnerabilidade ao *stress*. Em: Lipp, M. E. N. (org.) Mecanismos Psicofisiológicos do Stress (pp. 87-89). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. (2004). Análise fatorial do *Maslach Burnout Inventory* (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. Psicologia em Estudo, 9 (3), 499-505.
- Carlotto, M. S., Nakamura, A. P., & Câmara, S. G. (2006). Síndrome de *burnout* em estudantes universitários da área de saúde. Revista Psico, 37 (1), 57-62.
- Canadian Aging Research Network (1995). Work and Family: The survey findings for the work and eldercare research group. Guelph, ON. Autor.
- Ceconello, A. M. & Koller, S. H. (2000). Competência social e empatia: Um estudo sobre resiliência com crianças em situação de pobreza. Estudos de Psicologia, 5 (1), 71-93.
- Cia, F. (2005). O impacto do trabalho do pai no desempenho acadêmico e no autoconceito de crianças escolares. Dissertação de mestrado, Programa de Pós Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- Cia, F. & Barham, E. J. (2005). A relação entre o turno de trabalho do pai e o autoconceito do filho. Revista Psico, 36 (1), 29-35
- Cohen, S. & Williamson, G. M. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. Em: S. Spacapan, e S. Oskamp, (orgs). The Social Psychology of Health. (pp. 34-39). Newburg Park, CA: Sage.

- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Measuring the social embeddedness of routine family work. Jornal of Marriage and the Family, 46, 1208-1233.
- Cooper, C. L. & Lewis, S. (2000). E agora, trabalho ou família? Pais e mães que trabalham fora aprendem como enfrentar as sobrecargas profissionais e familiares do dia-a-dia. São Paulo: Tamisa.
- Costa, C. S. L. ; Cia, F., & Barham, E. J. (2008) Envolvimento materno e desempenho acadêmico: comparando crianças residindo com a mãe e com ambos os pais. Psicologia Escolar e Educacional, 11, 339-351.
- D´Affonseca, S. M. (2005). Prevenindo fracasso escolar: comparando o autoconceito e desempenho acadêmico de filhos de mães que trabalham fora e donas de casa. Dissertação de mestrado, Programa de Pós Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- Dekovic, M. & Meuis, W. (1997). Peer relations in adolescence: Effects of parenting on adolescents' self-concept. Journal of Adolescence, 97, 1163-1176.
- Dessen M. A. & Braz, M. P. (2000). Rede social de apoio durante transições familiares decorrentes dos nascimentos dos filhos. Psicologia Teoria e Pesquisa, 16 (3), 221-231.
- Dessen, M. A & Braz, M. P. (2005). A família e suas inter-relações com o desenvolvimento humano. Em: M. A. Dessen e A. L. Costa Júnior (Orgs.). A ciência do desenvolvimento humano: Tendências atuais e perspectivas futuras. (pp. 132-151). Porto Alegre: Artmed.
- Diniz, G. R. S. (1999). Homens e mulheres frente à interação casamento-trabalho: Aspectos da realidade brasileira. Em: T. Férez-Carneiro. Casal e Família - Entre a tradição e a transformação. (pp. 31-54). Rio de Janeiro: Nau.

- Eisenstein, E. & Souza, R. P. (1993). Situações de risco à saúde de crianças e adolescentes. Petrópolis: Vozes.
- Ferreira, M.C. T & Marturano, E. M (2002). Ambiente familiar e os problemas do comportamento apresentados por crianças com baixo desempenho escolar. Psicologia: Reflexão e Crítica, 15 (1), 35-44.
- Folkman, S. (julho, 2001). Chronic stress. Trabalho apresentado no International Conference on Gerontology, Vancouver, BC, Canadá.
- Franca, C. A & Leal, E. Q. (2003) A influência do *stress* excessivo no desenvolvimento da criança. Em: M. E. N. Lipp (org.) Mecanismos Psicofisiológicos do Stress (pp. 79-83). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Goldberg, L. G, Yunes M. A. M., & Freitas, J. V (2005). O desenho infantil na ótica da ecologia do desenvolvimento humano. Psicologia em Estudo, 10 (1), 97-106.
- Gravena, A. C. (2006). Retorno ao trabalho após o nascimento de um filho: Percepções de professoras sobre sua experiência. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- Gurmini, J. (2004). Fundamentos biológicos do desenvolvimento infantil. Curitiba: IESDE.
- Halpern, R. & Figueras, A. C. M. (2004). Influências ambientais na saúde mental da criança. Jornal de Pediatria, 80 (Suplemento), 104-110.
- Holmbeck, G. H (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: examples from the child clinical and pediatric psychology literatures. Em: Alan Kazdin (Org.) Methodological issues and strategies in clinical research. (pp. 83-111). Washington, DC: APA.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2007). Síntese de Indicadores Sociais – Uma análise das condições de vida da população brasileira - 2007. Série Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica. Rio de Janeiro, RJ.

- Kazdin, A. E. & Whitley, M. K. (2003). Treatment of parental stress to enhance therapeutic change among children referred for aggressive and antisocial behavior. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 71, 504-515.
- Lawton, M. P. (1989). Measuring caregiving appraisal. Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 44, (3), 61-71.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.
- Machado, E. M. & Barham, E. J. (1999). A conciliação entre trabalho e família e a percepção do suporte social na perspectiva de docentes da rede pública de ensino do interior paulista. Monografia de conclusão de bacharelado em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- Mallar, S. & Capitão, C. G. (2004). *Burnout e hardiness*: um estudo de evidência de validade. Psico-USF. 9, (1), 19-29.
- Myers, D. (1999). Fundamentos da Psicologia Geral. Rio de Janeiro: LTC.
- Moreno, M. C. & Cubero, R. (1995). Relações sociais nos anos pré-escolares: Família, escola, colegas. Em: C. Coll, J. Palácios, e A. Marchesi, (orgs.) Desenvolvimento psicológico e educação – Psicologia evolutiva – vol. 1 (pp. 192-197). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Motta, M. G.; Lucion, A. B., & Manfro, G. G. (2005). Efeitos da depressão materna no desenvolvimento neurobiológico e psicológico da criança. Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul. 27 (2), 165-176.
- Papalia, D. E. & Olds, S. W. (2000). Desenvolvimento Humano. Porto Alegre: Artes Médicas.

- Pearlin, L. I., Mullan, J. T., Semple, S. J., & Skaff, M. (1990). Caregiving and the stress process: An overview of concepts and measures. The Gerontologist, 30, 583-594.
- Pinquart, M. & Silbereisen, R. K. (2005). Influences of parents and siblings on the development of children and adolescents. Em: V. L. Bengston, A. C. Acock, K. R. Allen, P. Dilworth-Anderson, e D. M. Klein (Orgs.). Sourcebook of family: Theory & research. (pp. 367-391). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pichorim, S. (1994). Prevenção de deficiências: Proposta metodológica em pequenos municípios. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).
- Ribas A. F. P, Moura M. L. S., & Ribas Júnior, R. C. (2003). Responsividade materna: levantamento bibliográfico e discussão conceitual. Psicologia: Reflexão e Crítica, 16 (1), 137-145.
- Robbins, S. P (2004). Comportamento Organizacional. Rio de Janeiro: Prentice Hall/Livros Técnicos e Científicos.
- Santos, R. G. (2006). Alimentação de crianças de 6 a 12 meses filhos de mulheres em trabalho formal na Grande São Paulo. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação em Ciências, Coordenadoria de Controle de Doenças da Secretaria de Saúde do Estado de São Paulo, São Paulo.
- Sapienza, G. & Pedromônico, M. R. M (2005). Risco, proteção e resiliência no desenvolvimento da criança e do adolescente. Psicologia em Estudo, 10 (2), 209-216.
- Schenker, M. & Minayo, M. C. S. (2005). Risk and protective factors and drug use among adolescence. Ciência e Saúde Coletiva, 10 (3), 707-717.
- Soares, C. & Sabóia, A. L. (2007). Tempo, trabalho e afazeres domésticos: Um estudo com base nos dados da pesquisa nacional por amostra de domicílios de 2001 a 2005. Rio de Janeiro: IBGE.

- Souza, N. H. S., Wagner, A., Branco, B. M. & Reichert, C. B. (2007). Famílias com casais de dupla carreira e filhos em idade escolar: Estudo de casos. Alethéia, 26 (2), 109-121.
- Tamayo, M. R. (1997). Relação entre a síndrome de *burnout* e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos. Dissertação de mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Tamayo, M. R. & Silva, C. M. (julho, 2006). *Burnout* em policiais: Comparação dos fatores por variáveis demográficas e funcionais. Anais do II Congresso da Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Brasília. Disponível em: [www.sbpot.org.br/iicbpot](http://www.sbpot.org.br/iicbpot). Recuperado em 25/01/2009.
- Vasquez-Menezes, I. & Gazzotti A. A. (1999). Suporte afetivo e o sofrimento psíquico em *burnout*. Em: W. Codo (org.) Educação, carinho e trabalho: *Burnout*, a síndrome da desistência do educador que pode levar à falência da educação (pp. 261-266). Petrópolis: Vozes.
- Vega, E. D. & Urbaniz, A. P (1997). El síndrome de Burnout em el médico. Madrid: Smithkline Beecham.
- Volpato, D. C., Gomes, F. B., Silva, S. G. M., Justo, T. & Benevides-Pereira, A. M. T. (2003). *Burnout*: O desgaste dos professores de Maringá. InterAção Psy. Ano 1, volume único, 90-101.
- Yates, M. E., Tennstedt, S., & Chang, B. H. (1999). Contributors to and mediators of psychological well-being for informal caregivers. Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 54B, 12–22.
- Zamberlan, M. A. T. (2002). Interação mãe-criança: Enfoques teóricos e implicações decorrentes de estudos empíricos. Estudos de Psicologia, 7 (2), 399-406.
- Zanoti-Jeronimo, D. V & Carvalho, A. M. P. (2005). Self-conception, academic performance and behavioral evaluation of the children of alcoholic parents. Revista Brasileira de Psiquiatria, 27 (3), 233-236.

## **ANEXOS**



### **6.1 Anexo A - Bilhete enviado às mães**

Senhores Pais do (a) aluno (a): \_\_\_\_\_

As mães que trabalham fora de casa e têm filhos matriculados em algumas escolas infantis estão sendo convidadas a participar de uma pesquisa de mestrado. Seu objetivo é conhecer melhor como as mães administram o estresse do trabalho, os afazeres domésticos e o relacionamento com as crianças.

Para participar, basta responder uma entrevista que leva aproximadamente uma hora. Os nomes dos participantes não serão divulgados.

Você deseja receber maiores informações para participar?

- Sim, eu desejo
- Não, não desejo.

Anote aqui o número de seu telefone \_\_\_\_\_ que ligaremos para vocês para agendar uma data conveniente para a entrevista.

Desde já, muito obrigada!

Obs. Maiores informações podem ser obtidas com Tatiane - (19) 9165-2213 ou com a diretora da escola.

## 6.2 Anexo B - Ofício

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS  
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL**

A/C Sra \_\_\_\_\_  
Coordenadora da Área de Educação Infantil do município de \_\_\_\_\_, SP.

Eu, Tatiane Zanfelicci, aluna do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos, estou sendo orientada pela Dra. Elizabeth Joan Barham (Professora do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial e do Departamento de Psicologia da UFSCar) em uma pesquisa de mestrado denominada “Relacionando Estresse no Trabalho com Envolvimento Parental em Mães e Pais de Crianças que Frequentam Escolas Infantis”. O estudo refere-se às percepções de pais e mães que trabalham e têm filhos na faixa de 3 a 5 anos de idade sobre conciliação entre trabalho e vida familiar, estresse e relacionamento com o filho nesta faixa etária.

A pesquisa consiste na aplicação de um questionário que levanta informações sobre a saúde do respondente, dificuldades na conciliação de demandas no trabalho e na família e o relacionamento com o filho. O desenvolvimento deste estudo já foi autorizado pelo Comitê de Ética em Seres Humanos da UFSCar (enviamos cópia do parecer em anexo). Desta forma, solicitamos a vossa autorização para desenvolver esta pesquisa em unidades de educação infantil do município de \_\_\_\_\_. A participação na pesquisa é voluntária e não oferece nenhum tipo de risco aos envolvidos. O estudo contará com o acompanhamento da orientadora em todo o seu processo e será realizado sob a ética que guia a pesquisa no país.

Gratas pela atenção, estamos à disposição para quaisquer esclarecimentos que porventura se fizerem necessários, podendo oferecer mais informações sobre os objetivos do estudo.

---

**Tatiane Zanfelicci**  
Cel. (19) 9165-2213

---

**Profª. Dra. Elizabeth J. Barham**  
Tel. (16) 3351.8458 (sala do docente)  
(16) 3351.8361 (Secretaria do DPsi)

### 6.3 Anexo C - Questionários utilizados

#### DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS

a) Idade: \_\_\_\_\_ b) Sexo: Feminino  
Masculino

c) Profissão atual: \_\_\_\_\_

d) Estado civil: Solteiro/a  
Casado/a ou vivendo como casado/a  
Viúvo/a Divorciado/a

e) Número de filhos \_\_\_\_\_

f) Em que idades? \_\_\_\_\_

g) Renda familiar: \_\_\_\_\_

h) Escolaridade: 1º grau incompleto  
1º grau completo  
2º grau incompleto  
2º grau completo  
superior incompleto  
superior completo  
pós-graduação incompleta  
pós-graduação completa

i) Há quanto tempo você atua na **profissão**? \_\_\_\_\_

j) Há quanto tempo você atua no **mesmo local de trabalho**? \_\_\_\_\_

k) Assinale abaixo qual o seu horário de trabalho (horário que entra, pausa para refeição, horário que sai), em cada dia da semana. Nos dias em que você não trabalha, por favor, anote "folga":

Hora que entra	Pausa para refeição	Hora que sai
2ª feira		
3ª		
4ª		
5ª		
6ª		
Sab.		
Dom.		

l) Aproximadamente o total de quantas horas de atividades domésticas você realiza na sua casa nos dias **quando você trabalha**? \_\_\_\_\_

m) Aproximadamente quantas horas das mesmas atividades domésticas você realiza na sua casa nos **seus dias de folga**? \_\_\_\_\_

n) **Além do tempo** que seu filho/a fica na escolinha, quem mais te ajuda cuidando dele/a enquanto você trabalha? (Marque todas as opções que se aplicam)

Creche/escola complementar - Quantas horas por semana? \_\_\_\_\_

Babá/empregada - Quantas horas por semana? \_\_\_\_\_

Marido/Esposa - Quantas horas por semana? \_\_\_\_\_

Irmão/ã mais velho da criança - Quantas horas por semana? \_\_\_\_\_

Avó/avô, tio/tia ou parente - Quantas horas por semana? \_\_\_\_\_

Vizinho ou amigo - Quantas horas por semana? \_\_\_\_\_

Outro, qual? \_\_\_\_\_ - Quantas horas por semana? \_\_\_\_\_

o) **Quantas horas** você passa junto com seu filho/a **de 3 a 5 anos num dia de trabalho** (não contando o período quando você estiver dormindo)? \_\_\_\_\_

p) **Quantas horas por dia** você **interage diretamente** com seu **filho/a de 3 a 5 anos** (brincando, cuidando, etc) **num dia de trabalho**? \_\_\_\_\_

q) **Quantas horas** você passa junto com seu filho/a **de 3 a 5 anos num dia de folga** (não contando o período quando você estiver dormindo)? \_\_\_\_\_

r) **Quantas horas por dia** você **interage diretamente** com seu **filho/a de 3 a 5 anos** (brincando, cuidando, etc) num dia de folga? \_\_\_\_\_

p) Você ajuda algum outro familiar:

idoso doente/adoentado/acidentado deficiente

q) O que você precisa fazer por esta pessoa?

*Apoio emocional* (ouvir a pessoa, ajudar a lidar com problemas ou tomar decisões)

*Apoio prático* (ajudar com higiene, alimentação, tarefas domésticas)

r) Aproximadamente quantas horas você passa com esta (s) pessoa (s) **nos dias quando você trabalha**? \_\_\_\_\_

s) Aproximadamente quantas horas você passa com esta (s) pessoa (s) **nos seus dias de folga**? \_\_\_\_\_

**Se você tem mais que um filho...**

t) Aproximadamente quantas horas você passa com ele **nos dias quando você trabalha**? \_\_\_\_\_

u) Aproximadamente quantas horas você passa com ele **nos seus dias de folga**? \_\_\_\_\_

**“QUESTIONÁRIO DE PERCEPÇÕES  
PARENTAIS SOBRE SAÚDE, TRABALHO E  
FAMÍLIA”**

*Você está recebendo um questionário cujas perguntas tratam sobre o seu cotidiano em casa e no trabalho. Ao respondê-las, procure refletir e assinalar a resposta que mais se identifica com a sua situação. Não há respostas certas ou erradas. As informações serão mantidas em sigilo, conforme o termo de consentimento assinado por você.*

**MBI – MASLACH BURNOUT INVENTORY**

*Todas as sentenças listadas a seguir deverão ser respondidas levando em conta **os seus sentimentos pelo seu trabalho atual.***

*Leia atentamente as seguintes afirmações pontuando, o mais sinceramente possível, conforme a intensidade descrita.*

<b>1</b>	<i>Nunca</i>
<b>2</b>	<i>Uma vez ao ano ou menos</i>
<b>3</b>	<i>Uma vez ao mês ou menos</i>
<b>4</b>	<i>Algumas vezes ao mês</i>
<b>5</b>	<i>Uma vez por semana</i>
<b>6</b>	<i>Algumas vezes por semana</i>
<b>7</b>	<i>Todos os dias</i>

l. Eu me sinto com muita vitalidade.	
m. Sinto-me frustrado/a em meu trabalho.	
n. Creio que estou trabalhando em demasia.	
o. Não me preocupo realmente com o que ocorre às pessoas que atendo.	
p. Trabalhar diretamente com as pessoas causa-me estresse.	
q. Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para as pessoas.	
r. Sinto-me estimulado/a depois de trabalhar em contato com as pessoas.	
s. Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.	
t. Sinto-me no limite de minhas possibilidades.	
u. Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.	
v. Sinto-me que as pessoas culpam-me de algum modo pelos seus problemas.	

a. Sinto-me esgotado/a emocionalmente devido ao meu trabalho.	
b. Eu me sinto cansado/a ao final da jornada de trabalho.	
c. Quando levanto-me pela manhã e vou enfrentar outra jornada de trabalho sinto-me cansado/a.	
d. Posso entender com facilidade o que sentem as pessoas.	
e. Creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos impessoais.	
f. Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço.	
g. Lido eficazmente com os problemas das pessoas.	
h. Meu trabalho me deixa exausto/a.	
i. Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente na vida dos outros.	
j. Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço este trabalho.	
k. Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecido emocionalmente.	

### CONFLITOS TRABALHO/FAMÍLIA – CUSTOS NA FAMÍLIA

Você sente que o seu trabalho atrapalha sua família? De quais maneiras? Use a escala abaixo, de 7 pontos, para indicar a frequência dos problemas.

1	Nunca
2	Algumas vezes no ano
3	Uma vez por mês em média
4	Várias vezes ao mês
5	Uma vez por semana em média
6	Quase sempre uma vez por semana
7	Todo dia
<b>Em relação ao tempo...</b>	
a.	Tenho que mudar planos familiares devido a imprevistos de meu trabalho.
b.	Por causa dos compromissos do meu trabalho, não posso passar o tempo que gostaria com minha família.
c.	Por causa do meu horário de trabalho é difícil participar das tarefas domésticas.
d.	Tenho que limitar meu envolvimento com minha família para cumprir meus compromissos de trabalho.
e.	Meu trabalho me impede de acompanhar familiares em consultas médicas, passeios, compromissos familiares.
f.	Não consigo participar mais ativamente da vida escolar de meus filhos ou ir a reuniões escolares devido ao meu trabalho.
<b>Quanto à sobrecarga...</b>	
g.	Quando chego do trabalho, tenho pouca energia para fazer as coisas necessárias em casa.
h.	Não presto atenção no que meus familiares dizem porque fico pensando em problemas do trabalho.
j.	Meu trabalho me deixa de mau humor em casa.
k.	Penso no meu trabalho quando estou em casa.
l.	Eu me sinto cansado/a demais para conversar com minha esposa/marido depois de um dia de trabalho.
m.	Eu me sinto cansada demais para interagir com meus filhos depois de um dia de trabalho.
n.	Sinto-me tenso/a e irritado/a em casa, depois de um dia de trabalho.
o.	Não sinto vontade de namorar minha esposa/marido após um dia de trabalho
p.	Acho que trabalho mais do que deveria.
r.	Achei que trabalhar fora traz mais desvantagens do que vantagens.

### CONFLITOS FAMÍLIA/TRABALHO - CUSTOS NO TRABALHO

Você sente que a família afeta o seu trabalho? **No último ano**, o que você fez ou deixou de fazer **devido a seus compromissos familiares**? Use a escala abaixo, de 7 pontos, para indicar a frequência dos problemas.

1	Nunca
2	Algumas vezes no ano
3	Uma vez por mês em média
4	Várias vezes ao mês
5	Uma vez por semana em média
6	Quase sempre uma vez por semana
7	Todo dia
<b>Em relação ao tempo...</b>	
a.	Eu trabalharia mais horas se tivesse menos compromissos familiares.
c.	Por causa dos meus compromissos familiares é difícil assumir responsabilidades extras no meu emprego (tarefas extras, horas adicionais, treinamentos, etc).
d.	Eu uso tempo do meu trabalho acertando coisas para meus familiares.
e.	Não posso trabalhar no período que eu gostaria por causa das minhas obrigações familiares.
f.	Perdi parte de um dia de trabalho (mais de 20 minutos) por causa de problemas familiares (ex. familiar doente)
<b>Quanto à sobrecarga...</b>	
j.	Não presto atenção no meu trabalho porque fico pensando em problemas familiares.
k.	Por causa dos meus compromissos em casa eu me sinto cansado/a em meu trabalho.
l.	Penso nas coisas que tenho que fazer em casa quando estou no trabalho.
m.	Minha vida familiar me deixa de mau humor no trabalho.
n.	Devido à motivos familiares não pude aceitar certa proposta de emprego, transferência desejável ou promoção.
o.	Devido a motivos familiares não pude participar de cursos de atualização ou estudar.
p.	Por causa de problemas familiares tive tensões ou conflitos com meus colegas.
q.	Por causa de problemas familiares tive tensões ou conflitos com meu superior.

**Nos últimos três meses**, quantos dias você faltou do trabalho para cuidar de (ou fazer algo com) seu filho/a de 3-5anos? \_\_\_\_\_

Para responder às demais questões, você utilizará uma escala onde poderá ser indicado **qualquer número de 1 a 10**, de acordo com a sua opinião em cada situação

Por exemplo, se a questão é: **Você gosta de chocolate?**

Se você é viciado/a em chocolate, marque	10
Se você gosta muito de chocolate, marque	9
Se você não gosta muito de chocolate, marque	3
Se você detesta chocolate, marque	1

### CUIDADOS E ENVOLVIMENTO COM O FILHO

Pense especificamente em sua relação com seu (sua) filho (a) de **3 a 5 anos** para responder a esta etapa.

Assinale, para cada ação, com que **frequência** você faz as seguintes coisas com seu filho quando a sua carga de trabalho é **média – dias de rotina normal (coluna 1)** e quando sua carga é **pesada – dias de mais tarefas do que o normal (coluna 2)**.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	↓				↓					↓
	nunca				às vezes					muito frequentemente
AÇÕES	carga média			carga pesada						
a. Dou carinho ao meu filho/a (abraços, beijos).										
b. Brinco com meu filho/a.										
c. Converso com o meu filho/a.										
d. Conto histórias para ele/a (mesmo que ele/a não compreenda).										
e. Perco o controle com o meu filho/a.										
f. Sorrio para o meu filho/a.										
g. Percebo coisas novas que meu filho/a aprende ou faz.										
h. Relaxo e me divirto com meu filho/a.										
i. Consigo entender as necessidades do meu filho/a										
j. Faço pelo menos uma refeição ao dia com meu filho/a										
k. Puno o meu filho/a por comportamentos inadequados.										
l. Acompanho a higiene de meu										

filho/a (escovando os dentes, dando banho).		
m. Acompanho os preparativos do meu filho/a na hora em que ele/ela vai dormir, vai para a escola, etc.		
n. Explico coisas para o meu filho/a, como por exemplo: vida e morte, como tratar as pessoas, pobreza, preconceito, etc.		
o. Levo/busco meu filho/a em atividades diversas (p. ex, no esporte que ele pratica ou algo do tipo).		
p. Deixo de acompanhar alguma coisa que meu filho/a esteja fazendo por estar cansado/a demais.		
q. Pergunto para meu filho/a sobre o seu dia na escola.		
r. Critico meu filho/a.		
s. Ajudo meu filho/a em algo que ele/ela peça.		
t. Convido outras crianças para brincar com meu filho/a em casa.		
u. Cumpro o que prometo para meu filho/a.		
v. Dou ordens que são obedecidas pelo meu filho/a.		
x. Acompanho as tarefas escolares do meu filho/a.		

3b) De forma geral, como você avalia o seu desempenho nas atividades listadas acima, em média? (Faça um círculo em volta do número que melhor representa a sua resposta)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3c) Numa escala de 0 a 10, qual é a proximidade emocional que você possui, em média, com seu (sua) filho/a de 3 a 5 anos? (Faça um círculo em volta do número que melhor representa a sua resposta)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3d) De forma geral, como você avalia o seu envolvimento com seu (sua) filho/a de 3 a 5 anos? (Faça um círculo em volta do número que melhor representa a sua resposta)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
↓				↓					↓
muito inadequado				razoável					muito adequado

## SATISFAÇÃO COM O DESEMPENHO NO PAPEL FAMILIAR

Para responder a esta etapa, pense em você mesma e em como você se sente quanto ao seu desempenho dividindo seu tempo entre família e trabalho.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
↓				↓					↓
discordo totalmente				não concordo, nem discordo					concordo totalmente

a. Eu não estou colaborando nas atividades de casa tanto quanto eu gostaria.	
b. Acho que não estou deixando as coisas de minha casa organizadas tanto quanto eu gostaria.	
c. Consigo cumprir os meus compromissos familiares.	
d. Estou tão envolvido/a com minha família o quanto eu gostaria.	
e. Estou satisfeito/a com o suporte financeiro que proporciono à minha família trabalhando	
f. Acho que deixo as pessoas de minha família insatisfeitas comigo.	
g. Eu me sinto valorizado/a pela minha família por trabalhar.	
h. Não dou conta de tudo o que preciso fazer para os membros de minha família.	
i. Eu estou satisfeito/a com a qualidade dos cuidados que dedico à minha família.	
j. Considero que meus filhos estão satisfeitos com a maneira que divido meu tempo entre as atividades domésticas e do trabalho.	
k. Considero que meu marido/minha esposa está satisfeito/a com a maneira que divido meu tempo entre as atividades domésticas e do trabalho.	
l. Sinto que meus cuidados domésticos são valorizados pela minha família.	

## CUSTOS PESSOAIS

Avalie os seguintes itens, pensando em dois momentos de sua vida:

- Quando você estava trabalhando de forma remunerada, **antes de ter seu primeiro filho**, com qual frequência você fazia as seguintes atividades?
- **Hoje em dia**, com qual frequência você faz as seguintes atividades?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
↓				↓					↓
nunca				às vezes					muito frequentemente

	Antes eu fazia...	Hoje em dia, eu faço...
a. Visitar parentes.		
b. Encontrar amigos.		
c. Praticar atividades físicas.		
d. Fazer trabalho voluntário.		
e. Estudar/fazer um curso.		
f. Ir à igreja ou afins.		
g. Cuidar da aparência da forma que gosta.		
h. Praticar passatempos/ atividades de lazer.		
i. Sair com o marido/esposa.		
j. Dormir ou descansar o quanto necessita.		
l. Alimentar-se da forma que gosta.		
m. Repousar quando doente ou com mal-estar.		
n. Ter tempo livre (sem trabalhar; sem filhos).		

5b) Se você pudesse praticar com mais frequência **duas** das atividades listadas acima, quais você escolheria?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

## FONTES DE APOIO

Na tabela seguinte, pense em sua relação com sua família e responda qual seu grau de satisfação para o apoio que você recebe em cada situação.

Obs. Se você **não tem um/a companheiro/a** no momento ou se você **não tem outros familiares** por perto, favor responda marcando “0”. Isto significa que a questão não se aplica à sua situação.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
↓				↓					↓
muito				nem					muito
insatisfeito/a				nem					satisfeito/a
				insatisfeito/a					satisfeito/a

a. Divido atividades domésticas com minha/meu companheiro/a (limpeza da casa, preparo das refeições, compras, pagar contas, consertos, etc).	
b. Estou satisfeito/a com a participação do/a meu/minha companheiro/a nestas atividades.	
c. Divido os cuidados do meu filho/a de 3 a 5 anos com minha/meu companheiro/a.	
d. Estou satisfeito/a com a participação do meu/minha companheiro/a nestes cuidados.	
e. Posso contar com minha <b>esposa</b> /meu <b>marido</b> para cuidar da rotina da <b>casa</b> quando me deparo com conflitos envolvendo trabalho e família.	
f. Posso contar com <b>minha esposa</b> /meu <b>marido</b> para cuidar dos meus <b>filhos</b> quando me deparo com conflitos envolvendo trabalho e família.	
g. Posso contar com <b>outros familiares</b> para cuidar da rotina da <b>casa</b> quando me deparo com conflitos envolvendo trabalho e família.	
h. Posso contar com <b>outros familiares</b> para cuidar dos meus <b>filhos</b> quando me deparo com conflitos envolvendo trabalho e família.	

## SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

Agora, pense em seu trabalho para dizer o quanto você está satisfeita ou não com cada aspecto descrito abaixo:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
↓				↓					↓
muito				nem					muito
insatisfeito/a				nem					satisfeito/a
				insatisfeito/a					satisfeito/a

a. O salário que você ganha.	
b. Os benefícios que você recebe (plano de saúde, cesta básica e afins).	
c. A quantidade de orientação que você recebe.	
d. A qualidade da orientação que você recebe.	
e. O jeito que seu superior trata você.	
f. A ajuda que você recebe de seus colegas no seu trabalho.	
g. O seu relacionamento com seus colegas de trabalho.	
h. A quantidade de trabalho que você tem que fazer.	
i. A oportunidade que você tem de usar as suas capacidades neste emprego.	
j. As oportunidades que você tem de progredir na sua carreira.	
k. Sua estabilidade no trabalho.	
l. A justiça nas políticas de promoções.	
m. As oportunidades de realizar coisas de valor neste trabalho.	
n. O grau de satisfação ou insatisfação geral no seu trabalho.	
o. Os horários do seu trabalho.	
p. As políticas do seu emprego para poder conciliar trabalho e família.	
q. O comportamento do seu chefe quando você precisa resolver algum problema familiar ou pessoal, que interfere no seu trabalho.	
r. O tempo que você tem para executar seu serviço, sem fazer horas extras.	
s. As condições físicas de saúde e segurança que o seu local de trabalho oferece (ruídos excessivos, odores fortes, luz adequada, etc.)	



### SATISFAÇÃO COM A VIDA

De uma forma geral, quanto você se considera insatisfeito/a ou satisfeito/a com a situação de cada fator listado abaixo?

<b>1</b>	2	3	4	<b>5</b>	6	7	8	9	<b>10</b>
↓				↓					↓
muito insatisfeito/a				nem satisfeito/a, nem insatisfeito/a					muito satisfeito/a

a. Com seu relacionamento conjugal	
b. Com seu relacionamento com outros familiares	
c. Com seus contatos sociais (amigos e colegas?)	
d. Com as atividades que você realiza para si mesmo/a	
e. Com suas atividades de lazer	
f. Com o fato de você precisar conciliar trabalho e família	
g. Satisfação com sua vida, de forma geral	

**Anotações:**

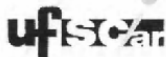
### ESCALA DE ESTRESSE

De forma geral, como você tem se sentido e agido diante dos momentos estressantes da vida **NO ÚLTIMO MÊS?**

<b>1</b>	2	3	4	<b>5</b>	6	7	8	9	<b>10</b>
↓				↓					↓
nunca				50% do tempo					100% do tempo

a. Senti-me sufocado/a pelas coisas.	
b. Senti-me de bem com a vida.	
c. Senti-me ansioso/a ou preocupado/a.	
d. Senti-me capaz de lidar com o estresse de situações, como por exemplo, fazendo coisas que ajudem a reduzi-lo.	
e. Senti-me cansado/a, esgotado/a.	
f. Senti-me calmo/a, relaxado/a.	
g. Tive dificuldades para me concentrar.	
h. Senti-me cheio/a de energia.	
i. Senti-me incapaz de dar conta de tudo.	
j. Sinto que minhas responsabilidades estão sob controle.	
l. Senti-me capaz de fazer algo para reduzir os problemas.	
m. Senti que não produzo tanto ou tão bem em meu trabalho como anteriormente.	
n. Senti-me desanimado/a, deprimido/a ou com raiva de forma prolongada.	
o. Senti-me sobrecarregado/a em função das necessidades do meu trabalho e da minha família.	
p. Senti-me irritado/a, nervoso/a e sem senso de humor.	
q. Percebi problemas no funcionamento do meu corpo ou na minha saúde que antes eu não tinha (alterações intestinais, dores de cabeça, dores musculares, náuseas, alterações no sono ou apetite, etc).	

## 6.4 Anexo D – Autorização do Comitê de Ética em Pesquisa



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS  
 PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
 Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos  
 Via Washington Luís, km. 235 - Caixa Postal 676  
 Fones: (016) 3351.8109 / 3351.8110  
 Fax: (016) 3361.3176  
 CEP 13560-970 - São Carlos - SP - Brasil  
[propg@power.ufscar.br](mailto:propg@power.ufscar.br) - <http://www.propg.ufscar.br/>

### CAAE 0076.0.135.000-07

**Título do Projeto:** Relacionando estresse no trabalho com envolvimento materno em mães com filhos que freqüentam escolas infantis

**Classificação:** Grupo III

**Pesquisadores (as):** Tatiane Oliveira Zanfelici, Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham (orientadora)

### Parecer Nº. 319/2007

#### 1. Normas a serem seguidas

- O sujeito da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 196/96 – Item IV.1.f) e deve receber uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado (Item IV.2.d).
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS Item III.3.2), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao sujeito participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa (Item V.3) que requeiram ação imediata.
- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos-ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS Item V.4). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – junto com seu posicionamento.
- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprobatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res. 251/97, item III.2.e).
- Relatórios parciais e final devem ser apresentados ao CEP, inicialmente em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ e ao término do estudo.

#### 2. Avaliação do projeto

O Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (CEP/UFSCar) analisou o projeto de pesquisa acima identificado e considerando os pareceres do relator e do revisor DELIBEROU: As pendências apontadas no Parecer nº 296/2007, de 19/11/2007, foram satisfatoriamente resolvidas.

O projeto atende as exigências contidas na Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde.

#### 3. Conclusão:

Projeto aprovado

São Carlos, 30 de novembro de 2007.

*pt Maria Inabel R. Bette*  
 Profa. Dra. Cristina Paiva de Sousa  
 Coordenadora do CEP/UFSCar

### 6.5 Anexo E - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu \_\_\_\_\_,  
 RG nº \_\_\_\_\_, autorizo minha participação na pesquisa  
**“Relacionando estresse no trabalho com envolvimento parental em mães e pais com filhos que freqüentam escolas infantis”**, realizada pela mestranda Tatiane Zanfelici e orientada pela Dra. Elizabeth Joan Barham, respectivamente aluna e professora do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos.

Essa pesquisa tem como objetivo conhecer as formas que encontro para conciliar trabalho e cuidado com meus filhos e avaliar a influência do estresse na minha interação com meu filho de 3 a 5 anos. Concordo em participar da pesquisa preenchendo dois (2) questionários de perguntas fechadas acerca dos objetivos da pesquisa. Estou ciente de que minha participação é voluntária e posso me desligar do estudo a qualquer momento, sem prejuízos, bastando para isso contatar a pesquisadora. Também sei que está assegurado meu anonimato e que as informações obtidas por meio da pesquisa são confidenciais. O estudo tem fins acadêmicos e científicos, sendo que as divulgações decorrentes deste não poderão me identificar ou identificar minha família de qualquer maneira. Minha participação é isenta de despesas e não implica qualquer risco à minha integridade. Os participantes receberão um pequeno material sobre estresse e educação. A pesquisadora se coloca à disposição para a realização de devolutivas sobre os dados da pesquisa após a conclusão da mesma. O estudo será interrompido imediatamente se forem detectados quaisquer riscos ou desconfortos aos participantes. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar.

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

São Carlos, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
 Assinatura do participante

\_\_\_\_\_  
 Assinatura da pesquisadora

Qualquer dúvida sobre o projeto e minha participação pode ser esclarecida agora ou posteriormente com Tatiane por meio do telefone (19) 9165.2213 ou por contato da escola. Estou recebendo uma cópia desse termo onde consta o telefone da pesquisadora e minha autorização para a presente pesquisa.

## 6.6 Anexo F – Panfletos

- Relações entre pais e filhos, ou mães e filhos, em que predominam aspereza, disciplina ineficaz, maus tratos e pouco envolvimento entre adulto e criança, podem contribuir para o aumento do risco em diversas áreas da vida da criança.
- Especialmente, a maneira que os pais reagem frente aos comportamentos de suas crianças é altamente responsável pela manutenção ou modificação destes comportamentos
- Pais e mães altamente estressados são mais propensos a agirem de forma punitiva e negativa com os filhos. Isso pode contribuir para o aumento de comportamentos desafiadores ou de desobediência, além do aprendizado de um modelo estressado de enfrentamento aos problemas.
- Ter tempo para passar com seu filho/a é muito importante, mas não basta! Disposição e contato com a criança parecem ser importantes fatores que influenciam o desenvolvimento infantil de forma positiva.
- Outros exemplos de atitudes que otimizam seu relacionamento com seu filho: estimulação física e verbal (brincar, conversar, explicar coisas sobre o mundo, conhecer seu filho melhor) sensibilidade a desejos e sentimentos da criança (você sabe do que seu filho gosta? Você consegue compreender suas necessidades?), encorajamento da autonomia do seu filho/a...Aproveite a riqueza destes momentos! Pode fazer tão bem para você quanto para o seu filho!

### Realização:

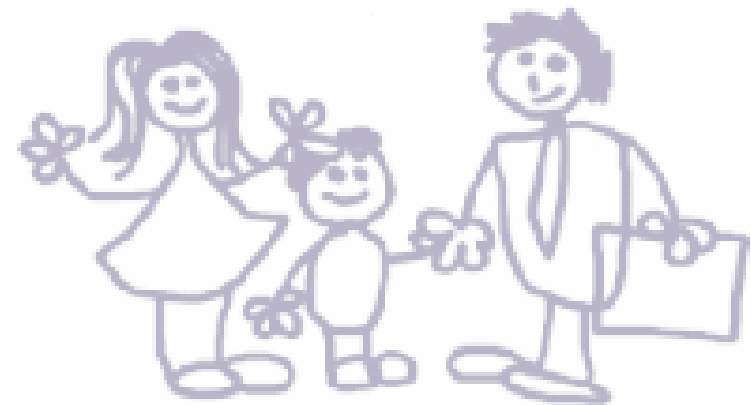
Tatiane Zanfelici – tzanf@yahoo.com.br

Orientação: Profª. Dra. Elizabeth J. Barham

Programa de Pós-Graduação em Educação Especial – PPGEES/UFSCar




# Desenvolvimento Infantil



*A família é muito importante neste processo!*

### Desenvolvimento infantil no período dos 3 aos 5 anos

- Neste período, também denominado pré-escolar ou segunda infância, a criança inicia um desenvolvimento gradual e muito importante que transformará o bebê dependente num menino ou menina independente.
- As habilidades de comunicação, cognitivas e sociais dinamizam as interações com outras pessoas. Além disso, outras habilidades, como as sociais, bem como os traços de personalidade, começam a evidenciar-se nesta etapa. A criança vai deixando de ser egocêntrica e em geral é capaz de controlar a agressão e os impulsos, o que contribui para reações mais positivas aos estímulos de outras pessoas.
- A tabela apresenta um breve resumo sobre os progressos adquiridos pelas crianças no período de 3-5 anos. Essas características são observadas freqüentemente nas crianças desta faixa etária, porém, podem existir variações. Se você tem qualquer dúvida a respeito do desenvolvimento do seu filho, não deixe de buscar maiores informações com médicos, professores e outros profissionais.

Idade	Desenvolvimento Físico	Desenvolvimento Cognitivo	Desenvolvimento Social
3 anos	<p>- A criança pode conseguir equilibrar-se quando mantidas em pé sobre uma só perna. Consegue andar de triciclo e corre com certa facilidade.</p> <p>- Já consegue carregar recipientes como copos cheios d'água, sem derrubá-los, também é capaz de manipular uma tesoura.</p>	<p>- A criança já é capaz de desenhar formas; consegue empilhar blocos de construção de brinquedo horizontalmente e verticalmente, progredindo para edifícios de formas variadas.</p> <p>- Início da utilização de pronomes possessivos (ex. meu, seu) e advérbios de lugar (perto, dentro). Já emprega também artigos e advérbios.</p>	<p>- A criança começa a dispensar as fraldas; participa ativamente da hora de vestir.</p> <p>- Já pode comunicar-se bastante por atitudes e gestos.</p> <p>- É capaz de dizer qual o seu sexo e começa a escolher companheiros do mesmo sexo para brincar.</p> 

		Interesse pelo nome dos objetos.	
4 anos	<p>- A criança já consegue subir escadas.</p> <p>- É capaz de chutar e arremessar bolas grandes.</p>	<p>- Inicia-se a capacidade de classificação sistemática por categorias de formato, cor ou tamanho.</p> <p>- Conhece cerca de quatro cores e é capaz de copiar um quadrado.</p> <p>- Conhece pelo menos quinze verbos de ação.</p>	<p>- Quando utiliza de agressão, predominantemente o faz pela forma verbal.</p> <p>- Começa a escolher amizades individuais.</p> <p>- Os medos infantis costumam aparecer.</p> <p>- Consegue observar os efeitos de suas mímicas em outras pessoas.</p>
5 anos	<p>- A criança é capaz de saltar</p> <p>- Situações mais elaboradas de brincadeira com bola já costumam ser possíveis.</p>	<p>- Sabe dizer a própria idade, aprimoram-se as habilidades com números e quantidade.</p> <p>- Faz construções complicadas com blocos e pode utilizá-los para primeiras representações "teatrais".</p> <p>- A linguagem fica cada vez mais elaborada</p>	<p>- Os medos infantis tornam-se gradualmente abstratos (ex. medo da morte).</p> <p>- No relacionamento com os pais, a negociação parece mais freqüente do que a agressão e o desafio.</p> <p>- A criança começa a assumir papéis nas brincadeiras.</p> <p>- Ainda não consegue distinguir a diferença de sua própria interpretação de um evento e a interpretação de outrem.</p>

- **As interações familiares são muito importantes nesta etapa do desenvolvimento!** A capacidade que a família possui de apoiar o desenvolvimento da criança nesta época não depende apenas de informação, habilidade e experiências, mas também dos recursos com que ela pode contar. Por **recursos** deve-se compreender não apenas apoio material (dinheiro), mas também apoio social (acesso à educação, saúde e saneamento) e pessoal (com quem você pode contar para te ajudar?).

## VAMOS FALAR SOBRE ESTRESSE?

### Realização:

Tatiane Zanfelici — tzanf@yahoo.com.br

### Orientação:

Prof<sup>ª</sup>. Dra. Elizabeth J. Barham

- ✓ Procure um médico, um grupo de apoio ou um psicólogo.
- ✓ Evite apoios paliativos como o consumo de álcool, drogas, cigarro ou medicamentos sem orientação médica.
- ✓ Preste atenção em você. Respeite seus limites, sua saúde e seus sentimentos.



Cuidado! O estresse em excesso pode causar problemas à você e às pessoas que você ama!



Fontes:

[www.estrresse.com.br](http://www.estrresse.com.br)

[www.ismabrasil.com.br](http://www.ismabrasil.com.br)

## O QUE É ESTRESSE?

O **estresse** é uma reação do organismo com componentes psicológicos e físicos que acontece quando é preciso adaptar-se a um evento ou a uma situação importante. Este evento pode ser **negativo** (por exemplo: doença, morte de alguém querido, problemas financeiros ou familiares, problemas no trabalho) ou **positivo** (uma realização importante, o nascimento de um filho, uma mudança de cargo ou emprego que foram desejadas e alcançadas, entre outros.)

## QUAIS SÃO OS PROBLEMAS COM O ESTRESSE?

O estresse constante e intenso pode interferir de forma muito negativa na qualidade de vida. Quando o estresse não é controlado, ele pode contribuir no surgimento e desenvolvimento de diversas doenças, como por exemplo:

- ✓ aumento da pressão arterial;
- ✓ problemas estomacais (p. ex. gastrite);
- ✓ problemas cardíacos;;
- ✓ problemas cardíacos;
- ✓ problemas na pele (p. ex. psoríase),
- ✓ ansiedade e depressão.

- ✓ problemas na pele (p. ex. psoríase);
- ✓ ansiedade e depressão.

Além destes riscos, o estresse pode dificultar também os seus relacionamentos...

### EM CASA

Atrapalhando a convivência, a administração dos problemas, e afetando o relacionamento com seu (s) filho (s), com sua/seu companheira/companheiro e demais familiares,

### NO TRABALHO

Atrapalhando a convivência com seus colegas, aumentando o risco de erros no seu trabalho, contribuindo para que você se sinta cansado, irritado ou insatisfeito e aumentando o número de faltas no trabalho (absenteísmo).

### O QUE PODE CONTRIBUIR PARA O SURGIMENTO DO ESTRESSE?

- ✓ Tensão cotidiana;
- ✓ Problemas de saúde ou financeiros;

- ✓ falta de exercícios físicos e de lazer;
- ✓ mudança de estilos de vida;
- ✓ conflitos no trabalho;
- ✓ conflitos familiares.

### No trabalho:

- ✓ Sobrecarga de atividades;
- ✓ horários ou tipo de trabalho muito rígidos;
- ✓ pressão no trabalho;
- ✓ condições inadequadas para exercer sua função;
- ✓ problemas de comunicação e relacionamento com colegas e chefes;
- ✓ poucas perspectivas de crescimento na carreira.

### O QUE DÁ PARA FAZER?

- ✓ Procure alimentar-se corretamente;
- ✓ respeite suas pausas para refeição e suas folgas;
- ✓ faça algo por você! Procure praticar um relaxamento, atividades físicas, espirituais e outros passatempos que você goste com de frequência;
- ✓ busque o auxílio das pessoas em quem você ama e confia.

# Livros Grátis

( <http://www.livrosgratis.com.br> )

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)



[Baixar livros de Literatura](#)  
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)  
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)  
[Baixar livros de Matemática](#)  
[Baixar livros de Medicina](#)  
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)  
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)  
[Baixar livros de Meteorologia](#)  
[Baixar Monografias e TCC](#)  
[Baixar livros Multidisciplinar](#)  
[Baixar livros de Música](#)  
[Baixar livros de Psicologia](#)  
[Baixar livros de Química](#)  
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)  
[Baixar livros de Serviço Social](#)  
[Baixar livros de Sociologia](#)  
[Baixar livros de Teologia](#)  
[Baixar livros de Trabalho](#)  
[Baixar livros de Turismo](#)