

SAÚDE E AMBIENTE

V.9 • N.3 • 2024 - Fluxo Contínuo

ISSN Digital: 2316-3798

ISSN Impresso: 2316-3313

DOI: 10.17564/2316-3798.2024v9n3p936-947



CENÁRIO DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA: UMA LEITURA DESCRITIVA/ESPACIALIZADA DO AFASTAMENTO LABORAL DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS¹

WORK-FAMILY RELATIONSHIP SCENARIO: A DESCRIPTIVE/
SPATIALIZED READING OF LEAVE OF WORK OF FEDERAL
PUBLIC SERVANTS

ESCENARIO DE RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA: UNA LECTURA
DESCRITIVA/ESPACIALIZADA DE LAS LICENCIAS DE LOS
FUNCIONARIOS PÚBLICOS FEDERALES

Maria José Paes Roque Pinto²

Maria das Dores Saraiva de Loreto³

Gustavo Bruno Pereira de Souza⁴

1 Artigo baseado na dissertação intitulada “Cenário e condições da relação trabalho-família no contexto da realidade de servidores públicos”. Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa, Campus Viçosa, Minas Gerais, Brasil. 2022

RESUMO

As mudanças nas estruturas familiares têm levantado diversas questões sobre as relações entre a produção e a reprodução, especialmente no que diz respeito à conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. Assim, o objetivo deste estudo foi investigar a dinâmica entre trabalho e família em uma instituição pública, focando na análise e caracterização das ausências ao trabalho justificadas por atestados médicos em diferentes setores da Universidade Federal de Viçosa, Campus Viçosa - MG. A pesquisa abrangeu o período de 2016 a 2021, utilizando dados do SIASS, e considerou variáveis como cargo, faixa etária, tipos de doenças e local de trabalho. A metodologia utilizada foi de natureza quantitativa e descritiva. A amostra incluiu 1.621 servidores das carreiras do Magistério Federal e dos Técnico-Administrativos. Os resultados indicaram que as doenças que geram os maiores índices de afastamento são aquelas ligadas ao sistema osteomuscular e ao tecido conjuntivo (CID = M), além das decorrentes de transtornos mentais e comportamentais (CID = F). Constatou-se que a dinâmica entre trabalho e família foi impactada tanto por questões relacionadas ao cuidado quanto por doenças de origem física e mental.

PALAVRAS-CHAVE

Equilíbrio Trabalho-Família. Afastamentos. Servidor Público.

ABSTRACT

Changes in family structures have raised several questions about the relationships between production and reproduction, especially with regard to the reconciliation of work and family responsibilities. Thus, the objective of this study was to investigate the dynamics between work and family in a public institution, focusing on the analysis and characterization of absences from work justified by medical certificates in different sectors of the Federal University of Viçosa, Viçosa Campus - MG. The research covered the period from 2016 to 2021, using data from SIASS, and considered variables such as position, age group, types of diseases and workplace. The methodology used was quantitative and descriptive in nature. The sample included 1,621 civil servants from the Federal Teaching and Technical-Administrative careers. The results indicated that the diseases that generate the highest rates of absence are those linked to the musculoskeletal system and connective tissue (ICD = M), in addition to those resulting from mental and behavioral disorders (ICD = F). It was found that the dynamics between work and family were impacted by both issues related to care and illnesses of physical and mental origin.

KEYWORDS

Work Family Balance; Leaves; Public Server.

RESUMEN

Los cambios en las estructuras familiares han planteado varios interrogantes sobre las relaciones entre producción y reproducción, especialmente en lo que respecta a la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares. Así, el objetivo de este estudio fue investigar la dinámica entre trabajo y familia en una institución pública, centrándose en el análisis y caracterización de las ausencias al trabajo justificadas por certificados médicos en diferentes sectores de la Universidad Federal de Viçosa, Campus Viçosa - MG. La investigación abarcó el período de 2016 a 2021, utilizando datos del SIASS, y consideró variables como cargo, grupo de edad, tipos de enfermedades y lugar de trabajo. La metodología utilizada fue de carácter cuantitativo y descriptivo. La muestra estuvo conformada por 1,621 empleados de las carreras Federal Docente y Técnico-Administrativo. Los resultados indicaron que las enfermedades que generan mayores índices de ausentismo son las ligadas al sistema musculoesquelético y al tejido conectivo (CIE = M), además de las resultantes de trastornos mentales y del comportamiento (CIE = F). Se encontró que la dinámica entre trabajo y familia fue impactada tanto por cuestiones relacionadas al cuidado como por enfermedades de origen físico y mental.

PALABRAS CLAVE

Conciliação Trabalho-Família; Licenças Retribuídas; funcionário público

1 INTRODUÇÃO

Com o ensejo das recentes reviravoltas no mundo do trabalho as questões sobre a relação da conjugação do trabalho e família alcançaram um novo *status* no marco social e institucional no Brasil. Conforme explicam Barham e Vanalli (2012, p. 48), “atualmente, a combinação do trabalho remunerado com um envolvimento familiar significativo não é apenas o ideal feminino, mas já está se tornando o novo modelo ideal masculino também, com base no pressuposto de que essa combinação permite o desfrute dos benefícios das duas esferas social e psicologicamente mais significativas da vida”.

Esse cenário descrito acima emerge à medida que as mudanças sociais (tais como as alterações na composição familiar, redução do tamanho médio das famílias e maior participação dos integrantes familiares, sobretudo as mulheres, no mercado de trabalho), vão se configurando no Brasil e tomando novas formas. Notadamente no que se refere a participação feminina no mercado de trabalho, essas relações, entre o trabalho e a família, apesar de ocorrerem de diversas maneiras e em diferentes níveis, estão inseridas e se processam em um sistema complexo (SANJUTÁ; BARHAM, 2005).

Dessa forma, considerando essas prerrogativas, tanto o trabalho quanto a família assumem conotações que podem ser consideradas domínios que contribuem ou dificultam o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas. Ademais, as mudanças no mercado de trabalho trouxeram implicações para vida pessoal cotidiana, mudando, sobretudo, as estruturas sociais vigentes na sociedade, como por exemplo, com relação a estrutura familiar (ABRÃO; MIOTO, 2017, MEDEIROS *et al.*, 2017).

Aliado a esse processo, a partir dos anos 1990, quando se iniciou o processo de reestruturação produtiva, juntamente com as mudanças de valores do mundo moderno e globalizado, viram-se modificados o trabalho e o perfil dos trabalhadores para adaptação das inovações tecnológicas aos novos modelos gerenciais. Constatou-se, ainda, o aumento das responsabilidades e da complexidade das tarefas; isto é, houve uma intensificação do trabalho, gerando o aumento do desemprego, do trabalho informal, mudanças no modo de trabalho e dos determinantes do processo saúde-doença (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

Portanto, muitas vezes, as rotinas de trabalho, dentro das empresas, dificultam em vez de facilitar o equilíbrio entre o trabalho e a família, ao ponto que a correlação negativa dessas duas demandas podem ocasionar elevados ou altos níveis de estresse entre os trabalhadores, os quais podem reduzir o desempenho profissional e deteriorar relacionamentos no trabalho e na família, provocando alterações na forma de viver, adoecer e oferecendo riscos para a manutenção da saúde mental, podendo até levar à afastamentos do trabalho.

Dessa forma, são diversas as consequências do conflito trabalho e família, dentre elas destacam-se a insatisfação profissional, diminuição da produtividade, aumento dos níveis de estresse, absen-

teísmo e intenção de abandonar o trabalho. Tais mudanças demandam reflexões sobre a relação entre os domínios da família e do trabalho no dia a dia, fazendo-se necessário refletir sobre como as organizações, o Estado e os indivíduos propõem-se ao desafio de conciliar a vida privada e o trabalho remunerado (ANDRADE; CARDOSO, 2012, ANDRADE, 2015).

No âmbito dessas desagregações, a Lei 8.112/1990, que institui o regime jurídico dos servidores públicos civis, concede licença para tratamento de saúde ao servidor mediante perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que faz jus (BRASIL, 1990a). Outra licença concedida na referida lei é o afastamento por motivo de doença em pessoa da família, como cônjuge ou companheiro, pais, filhos, padrasto ou madrasta, enteado ou dependente, que viva a suas expensas, sendo sua concessão vinculada à avaliação por perícia médica (BRASIL, 1990a).

A relevância desse estudo está no aprofundamento de pesquisas com temas relacionados à conciliação entre a família e a necessidade do trabalho remunerado em detrimento do trabalho doméstico, bem como as consequências na saúde ocupacional e mental do trabalhador. Ao concluírem suas pesquisas sobre os afastamentos laborais em função dos transtornos de ansiedade, Ribeiro *et al.* (2019) expressaram a existência de lacunas e a importância de realizar novos estudos relacionados ao tema.

Diante do exposto e considerando as questões emergentes acerca da temática da conciliação do trabalho e família, este artigo objetivou caracterizar e analisar a incidência das faltas ao trabalho por justificativa médica dos servidores do magistério federal e dos técnico-administrativos, em diferentes setores do *Campus* de Viçosa da Universidade Federal de Viçosa (UFV).

2 MÉTODOS

Esta pesquisa possui uma abordagem quantitativa, de natureza descritiva. O desenvolvimento da pesquisa ocorreu na UFV, instituição pública federal de ensino, localizada na cidade de Viçosa (MG), a partir de um recorte temporal de janeiro de 2016 a outubro de 2021. A amostra utilizada foi composta por um total de 1.621 servidores da UFV distribuídos entre as carreiras do Magistério Federal (Magistério Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico) e dos Técnico-Administrativos, abrangendo os cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E).

A amostra inclui homens e mulheres de diferentes setores do *Campus* UFV Viçosa, com afastamento do trabalho por motivo de licença médica para tratar da própria saúde, bem como aqueles que se afastaram para cuidar de dependentes menores de 14 anos de idade.

A opção para o cuidado de dependentes nesta faixa etária se deve ao fato da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que trata do Estatuto da Criança e do Adolescente, classificar em seu art. 2º, esse grupo na faixa etária de menores de 14 anos, como crianças aquelas até 12 anos de idade incompletos e de 12 a 14 anos como adolescentes e, ao mesmo tempo, pela dependência da presença dos familiares, principalmente nas faixas menores (BRASIL, 1990b).

Os dados foram obtidos em números absolutos e foram agrupados em categorias pré-definidas pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), do Ministério da

Economia do Brasil (ME), tendo como variáveis o local de trabalho, cargo, faixa etária e tipos de CID. Este agrupamento permitiu examinar o cenário da relação trabalho e família, por meio da incidência dos afastamentos do trabalho, por justificativa médica para cada uma das categorias.

As doenças registradas de acordo com a Classificação Internacional de Doenças, (CID-10), 10ª versão, foram agrupadas em categorias tendo como base as especialidades médicas para os tipos de doenças relacionadas entre si; ou seja, aquelas com patologias similares.

A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa documental de dados secundários com a utilização da base de dados de servidores disponibilizada no SIASS.

Vale ressaltar que o projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa (UFV), sendo aprovado sob o registro CAAE 48400121.0.0000.5153. Ademais, foi autorizado o acesso ao banco de dados supramencionado para a realização do estudo, ao ponto que todo o processo de coleta de dados da pesquisa foi viabilizado seguindo as legislações específicas, inclusive, em alguns casos, o mesmo foi feito mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) pelos participantes da pesquisa.

Para a análise dos dados quantitativos, utilizou-se a estatística descritiva (média, frequência, análises tabulares e gráficas) para descrição exploratória dos dados encontrados. Também foi realizada Análise de Variância (ANOVA), para comparação da média de quantidade de dias de afastamento por servidor entre os cargos. Toda a análise foi realizada com o auxílio do *software Social Package Statistical Science* (SPSS), versão 22. Além disso, foi gerado um mapa de georreferenciamento, constando a localização dos setores da UFV, com frequências de afastamentos de servidores, em média, acima de 10% por ano, utilizando o *software* QGIS, versão 3.16.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos 1.621 servidores do Campus UFV-Viçosa, que compuseram a amostra analisada, em média, 56% tiveram, em seis anos, algum tipo de afastamento. Com destaque para o ano de 2019, que teve a representatividade de 79% da amostra. A queda de afastamento, no ano de 2020, em todas as faixas etárias, pode ser explicada pela adoção do trabalho remoto na Instituição em função da pandemia de Covid-19 e pela paralisação das perícias médicas. Os afastamentos para cuidados com dependentes, na faixa etária de 14 a 18 anos, mantiveram-se estáveis e os dos menores de 14 anos apresentaram-se acima da média, a partir do ano de 2019, principalmente no período pandêmico, em que os estabelecimentos de ensino voltados para educação básica, educação infantil e creches permaneceram fechados (Tabela 1).

Tabela 1 – Percentual de servidores da UFV afastados por motivo de licença médica para tratar de dependentes menores ou da própria saúde, por faixa etária, entre os anos de 2016 a 2021

| Faixa Etária | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Média |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|
| Cuidado com dependentes | | | | | | | |
| < 14 | 2,7 | 1,8 | 2,7 | 4,1 | 3,5 | 4,3 | 3,1 |
| 14 a 18 | 0,1 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,5 | 0,2 |
| Cuidado com a própria saúde | | | | | | | |
| 19 a 21 | 0,2 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| 22 a 25 | 1,4 | 1,2 | 0,3 | 0,8 | 0,8 | 0,6 | 0,9 |
| 26 a 30 | 6,5 | 7,8 | 5,8 | 5,2 | 6,3 | 4,2 | 6,0 |
| 31 a 35 | 10,6 | 10,0 | 13,0 | 11,6 | 12,2 | 11,6 | 11,4 |
| 36 a 40 | 5,4 | 7,8 | 12,2 | 11,2 | 19,3 | 17,2 | 10,7 |
| 41 a 50 | 14,1 | 12,3 | 12,4 | 14,6 | 15,0 | 22,7 | 14,5 |
| 51 a 60 | 41,8 | 41,2 | 32,9 | 30,3 | 24,8 | 24,9 | 34,3 |
| > 60 | 17,2 | 17,4 | 20,3 | 22,1 | 18,1 | 14,0 | 18,7 |
| Total servidores | 1.029 | 1.080 | 1.165 | 1.282 | 254 | 622 | 905 |

Fonte: Dados da pesquisa, extraídos do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal.

Observa-se que nas faixas etárias compreendidas entre 51 a 60 anos, os afastamentos para cuidados da própria saúde tiveram os percentuais mais elevados em todo o período analisado, correspondendo em média a 34,3% da amostra. Os afastamentos, considerando a Classificação Internacional de Doenças - CID, estão ilustrados na Tabela 2. Cabe ressaltar que foram considerados para este estudo os tipos de doenças mais recorrentes, isto é, com maior número de atestados médicos, que foram agrupadas de acordo com a similaridade das patologias. Observou-se que em todos os anos avaliados, a maior incidência de afastamento foi por motivo de doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (CID = M) e cuidados com a saúde mental (CID = F), representando, respectivamente, a média de 32% e 17%, aproximadamente a metade do número total de servidores analisados.

No ano de 2021, considerando o período atípico, foi observado o afastamento de 85 servidores por motivo de infecção por coronavírus, entretanto esse número não foi computado considerando o período atípico por causa da pandemia. Observou-se, porém, nesse ano, um aumento do percentual de afastamentos em função de transtornos mentais e comportamentais. Esses achados corroboram com a visão de Andrade e Cardoso (2012) ao afirmarem que os transtornos mentais estão entre as principais causas de afastamento do trabalho.

Tabela 2 – Percentual de servidores afastados por CID nos anos de 2016 a 2021

| CID* | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Média |
|---|------|------|------|------|------|------|-------|
| A - Diarréia e gastroenterite | 15 | 4 | 2 | 7 | 8 | 2 | 4 |
| C - Neoplasia | 4 | 7 | 6 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| E - Lipodistrofia | - | - | - | 1 | 1 | - | 1 |
| F - Transtornos mentais e comportamentais | 17 | 19 | 20 | 13 | 13 | 25 | 17 |
| H - Cataratas e transtornos da retina | 5 | 2 | 10 | 7 | 7 | 8 | 5 |
| I - Hipertensão e infarto agudo do miocárdio | 5 | 3 | 8 | 5 | 8 | 6 | 4 |
| J - Influenza (gripe) e sinusite aguda | 6 | 12 | 8 | 4 | 9 | 20 | 8 |
| K - Colelitíase | 5 | 2 | 4 | 7 | 10 | 3 | 4 |
| M - Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo | 31 | 30 | 29 | 32 | 20 | 15 | 32 |
| N - Hiperplasia da próstata | - | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| O - Afecções ligadas a gravidez | - | 5 | 6 | 4 | 5 | - | 5 |
| S - Fraturas | 6 | 10 | 4 | 6 | 5 | 5 | 5 |
| Z - Exame dos olhos e da visão | 8 | 1 | - | 4 | 4 | 9 | 6 |

*Classificação Internacional de Doenças.

Fonte: Dados da Pesquisa, extraídos do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS).

A Tabela 3 aponta a taxa média de afastamento por cargos em cada carreira, indicando pouca variação entre eles, observado pelo baixo desvio padrão em relação à média. Para cargos da carreira técnico-administrativos, ponderado pelo número total de servidores, com exceção do ano de 2020, observou-se uma estabilidade de afastamento, apresentando uma taxa média de 10,01 dias de afastamento anual por servidor. Os professores da carreira do magistério superior apresentaram a menor taxa média de afastamento e a menor variação entre os anos.

Em contrapartida, os professores da carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) apresentaram o dobro da taxa média, quando comparados ao magistério superior e uma maior variação da taxa entre os anos analisados. No ano de 2020, considerado atípico em função da pandemia, verificou-se uma queda na taxa de afastamentos provavelmente causada pela redução das perícias e junta médica nesse ano.

Tabela 3 – Taxa de dias de afastamento/servidor para cada cargo nos anos de 2016 a 2021

| Ano | Técnico-administrativo* | Professor Magistério Superior | Professor EBTT** | Valor de p |
|----------|-------------------------|-------------------------------|------------------|------------|
| | Taxa média | Taxa média | Taxa média | |
| 2016 | 10,15 | 3,16 | 2,77 | |
| 2017 | 9,86 | 3,49 | 7,15 | |
| 2018 | 11,11 | 2,60 | 5,24 | |
| 2019 | 11,41 | 4,31 | 7,42 | |
| 2020 | 2,14 | 0,70 | 2,07 | |
| 2021 | 8,77 | 4,01 | 8,16 | |
| Média±DP | 10,01±3,44 | 3,32±1,30 | 6,20±2,56 | 0,023*** |

*Foram considerados os 50 cargos mais representativos.

**Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

***Teste de Tukey significativo a 5%.

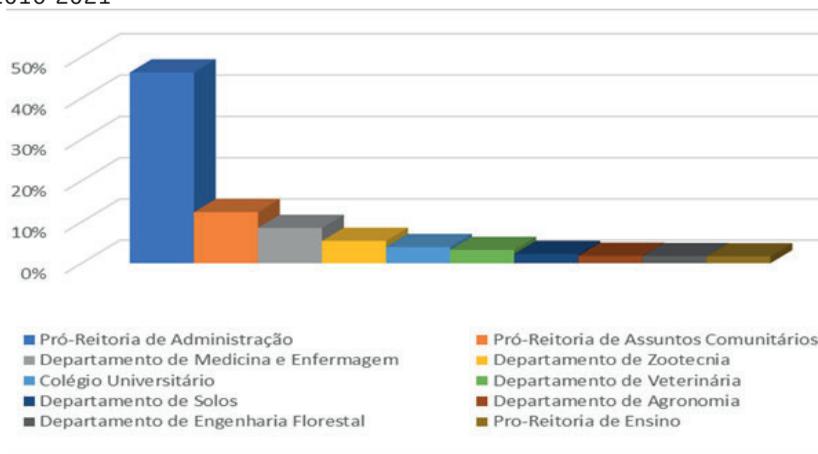
Fonte: Dados da pesquisa, extraídos do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal.

Verificou-se, pela ANOVA, conforme teste de *Tukey*, a existência de relação entre os cargos e os dias de afastamento/servidor para averiguar diferenças significativas nas médias. O valor-p foi menor que o nível de significância adotado (valor-p<5%), indicando a existência de diferença significativa entre as classes de servidores. Observou-se que a diferença da média entre os servidores da carreira técnico-administrativo e de professores do ensino básico, técnico e tecnológico foi maior que a dos professores da carreira de magistério superior.

Não foi possível verificar o quantitativo e nem classificar as doenças dos servidores afastados pelo fator determinante sexo, devido às restrições de dados sigilosos e/ou pessoais do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), instituído pelo Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, (BRASIL, 2009) visto que os dados são obtidos em números absolutos, podendo ser agrupados em categorias pré-definidas pelo sistema, como local de trabalho, cargo, faixa etária e tipo de CID.

A Figura 1 mostra o percentual médio anual de servidores afastados, conforme o setor que atua na UFV. As Pró-Reitorias de Administração e de Assuntos Comunitários responderam por mais da metade dos afastamentos ocorridos. As atividades desenvolvidas nestes órgãos, em sua maioria, são de nível operacional e exigem grande esforço dos servidores já em idade mais avançada para a execução das mesmas, como manutenção das construções, jardinagem, vigilância, execução de obras e limpeza em geral. No mesmo nível de atividade, porém com menor número de servidores, destacaram-se também os departamentos de veterinária, solos, agronomia e engenharia florestal.

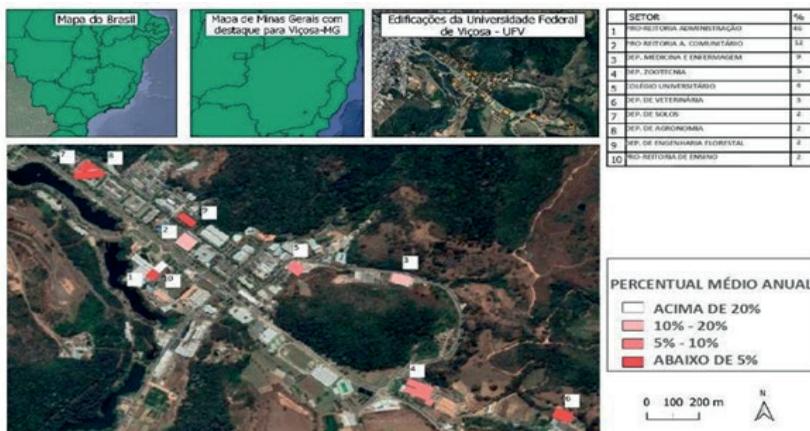
Figura 1 – Distribuição do percentual médio anual de servidores afastados dos setores da UFV, Campus Viçosa, 2016-2021



Fonte: Dados da pesquisa

Esses ambientes são localizados em diversas partes do campus e muitos em locais fechados, a exemplo da Divisão de Alimentação, especificamente, no refeitório universitário vinculado à Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários. Outros, em áreas abertas que exigem a manutenção diária e expõem o servidor às intempéries da natureza, como as áreas experimentais, estábulos, currais, pastos, manutenção de esgoto, pulverização de plantações, todas elas consideradas ambientes insalubres (Figura 2).

Figura 2 – Localização dos setores da UFV, Campus Viçosa, elaborado de acordo com o percentual médio anual de servidores afastados entre os anos 2016 a 2021



Fonte: Dados da pesquisa

As limitações deste estudo relacionam-se com os resultados que não puderam trazer as informações dos servidores separados pelo fator sexo, ou seja, não foi possível classificar as porcentagens de afastamento de homens e de mulheres separadamente.

4 CONCLUSÃO

Esta pesquisa, embora de abrangência local, chama atenção para o problema do adoecimento de servidores, considerando que, dentre as doenças com os maiores percentuais de afastamento, encontram-se aquelas associadas ao sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (CID = M), bem como as provenientes de transtornos mentais e comportamentais (CID = F), fazendo com que muitos servidores se ausentem do trabalho por longos períodos.

Foi possível identificar que dentro do grupo de CID = F, o estresse foi o que gerou mais afastamentos dentro desse grupo. Nesse sentido, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o mundo do trabalho em constante mudança, a crise econômica, a recessão, a elevada carga de trabalho e a falta de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal têm contribuído para o aumento do estresse em relação ao trabalho em todo o mundo, tanto nos países em desenvolvimento quanto nos industrializados.

Os dados evidenciaram ainda que os servidores com idade entre 51 a 60 anos são aqueles que mais se ausentaram do trabalho por motivo de licença médica, para tratar da própria saúde, no período de 2016 a 2021. Já os servidores que se afastaram para cuidar dos dependentes menores de quatorze anos de idade tiveram um menor número de faltas. Esse resultado responde à pergunta da pesquisa. Além disso, em termos da espacialização dos afastamentos, nos ambientes mais insalubres foi maior a incidência de faltas, por motivos médicos.

Conclui-se que o cenário da relação trabalho e família, dimensionado pela natureza e incidência das faltas ao trabalho, encontra-se associado, primeiramente, às doenças motivadas por fatores físicos e mentais; posteriormente aos afastamentos ocasionados para o cuidado de membros familiares. Assim, acredita-se que os resultados desta pesquisa poderão contribuir com novos estudos sobre o tema com maior abrangência metodológica e geográfica.

REFERÊNCIAS

ABRÃO, K.C.L.; MIOTO, R.C.T. Políticas de “conciliação” entre trabalho e responsabilidade familiar: o debate em curso na Europa e na América Latina. **Textos Contextos**, v. 16, n. 2, p. 313-327, 2017.

ANDRADE, C. Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. **Revista de Educação e Humanidades**, n. 8, p. 117-130, jul. 2015.

ANDRADE, P. S.; CARDOSO, T. A O. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. **Saúde Soc**, v. 21, n. 1, p. 129-140, 2012.

BARHAM, E. J.; VANALLI, C. G. Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. **Rev Psicol Org Trab**, v. 12, n. 1, p. 47-60, 2012.

BRASIL. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009**. Brasília: Casa Civil. 2009.

BRASIL. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Brasília: Casa Civil. 1990a.

BRASIL. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Brasília: Casa Civil. 1990b.

MEDEIROS, T. J. *et al.* Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família. **PsicolArgum**, v. 35, n. 88, p. 45-62, 2017.

RIBEIRO, H. K. P. *et al.* Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. **Rev Bras Saúde Ocup**, v. 44, p. 1-8, 2019.

SANJUTÁ, G.; BARHAM, E. J.. Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. **Rev Nucleus**, v. 3, n. 1, p. 53-62, 2005.

Recebido em: 15 de Março de 2024

Avaliado em: 7 de Setembro de 2024

Aceito em: 6 de Novembro de 2024



A autenticidade desse artigo pode ser conferida no site <https://periodicos.set.edu.br>

2 Bacharela em Administração, Mestra em Economia Doméstica. Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, Minas Gerais, Brasil. E-mail: mroque@ufv.br

3 Bacharela em Economia Doméstica e em Ciências Econômicas, Doutora em Economia Rural. Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, Minas Gerais, Brasil. E-mail: mdora@ufv.br.

4 Bacharel em Administração, Mestre em Economia Doméstica. Prefeitura Municipal de Araponga, MG; Centro Universitário de Viçosa e Universidade Federal de Viçosa, Minas Gerais, Brasil. E-mail: gpb.souza@gmail.com

Copyright (c) 2024 Revista Interfaces Científicas - Saúde e Ambiente



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

