New Trends in Qualitative Research

(cc) BY-NC-ND

VOLUME 21 | Nº 4

DOI:
https://doi.org/10.36367/ntqr.21.4.2025.e1253

Fátima Regina Ney Matos

Bruno Manuel Dionísio Cordeiro

Isadora Ney Matos de Albuquerque

Data de submissão: Março, 2025
Data de avaliação: Abril, 2025
Data de publicação: Setembro, 2025

WORK LIFE BALANCE: ESTUDO QUALITATIVO NO SECTOR BANCÁRIO EM LUANDA

RESUMO

A falta de harmonia entre as esferas da vida familiar e do trabalho pode gerar problemas no indivíduo, na família e na empresa, sendo fundamental repensar as formas de organização do trabalho. Assim, o objetivo foi compreender como a dupla jornada impacta em aspetos da vida cotidiana de mulheres que trabalham em bancos privados em Luanda, como os problemas da duração da jornada, de mobilidade urbana e do respeito à legislação, que foram, então, estabelecidos como categorias a priori. O desequilíbrio relacionado a dupla jornada pode gerar dois tipos de conflito: interferência do trabalho na família ou da família no trabalho. Nessa investigação foi privilegiado o aspeto da interferência do trabalho na vida familiar. Assente numa abordagem qualitativa, foi feita uma pesquisa básica, pois apenas buscou-se descobrir e entender um fenômeno, um processo ou uma perspetiva e visões de mundo de pessoas envolvidas. Participaram do estudo 10 mulheres que trabalham no sistema bancário privado, em Luanda. Como técnica de colheita, foram realizadas entrevistas semiestruturadas que tiveram duração aproximada de 30 a 40 minutos. Todas as entrevistas foram gravadas com a anuência das entrevistadas. Os dados foram tratados por meio de análise de conteúdo, com categorias estabelecidas a priori. Os resultados mostraram que são comuns as horas extras sem qualquer recompensa. Dimensões como a duração da jornada, a mobilidade urbana e o respeito à legislação nem sempre são observados. Pode-se concluir que a dupla jornada impacta negativamente em aspetos da vida cotidiana de mulheres que trabalham em bancos privados em Luanda.

Palavras-Chave
Género; Trabalho; Família.

WORK-LIFE BALANCE: A QUALITATIVE STUDY IN THE BANKING SECTOR IN LUANDA

Abstract
The lack of harmony between the spheres of family life and work can generate problems for the individual, the family and the company, making it essential to rethink the ways in which work is organized. Thus, the objective was to understand how double shifts impact aspects of the daily lives of women who work in private banks in Luanda, such as the problems of journey length, urban mobility and respect for legislation, which were then established as a priori categories. The imbalance related to double shifts can generate two types of conflict: work interference with family or family interference with work. In this investigation, the aspect of work interference in family life was privileged. Based on a qualitative approach, basic research was carried out, as we only sought to discover and understand a phenomenon, a process or a perspective and world views of the people involved. Ten women who work in the private banking system in Luanda participated in the study. Using the collection technique, semi-structured interviews were carried out and lasted approximately 30 to 40 minutes. All interviews were recorded with the consent of the interviewees. The data was processed through content analysis, with categories established a priori. The results showed that overtime without any reward is common. Dimensions such as the length of the working day, urban mobility and compliance with legislation are not always observed. It can be concluded that the double working day has a negative impact on aspects of the daily lives of women working in private banks in Luanda.

Keywords
Gender; Work; Family.

1. Introdução

A entrada da mulher no mercado de trabalho começou em meados do Século XVIII, com a Revolução Industrial (Nogueira, 2004), já caracterizada por acentuada desigualdade nas condições de trabalho e salariais. Iniciava na vida da mulher, sem qualquer preparação prévia, a dupla jornada. A mulher passou a desempenhar mais funções, mas as tarefas desempenhadas em casa não foram divididas (Organização Internacional do Trabalho, 2018). Hochschild e Machung (2012) apontam que não houve adaptação da sociedade, das empresas e dos governos à entrada em massa das mulheres no mercado, acarretando assim a dupla jornada.

Desde então, encontrar um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar é um desafio cada vez maior nos mercados de trabalho atuais, sobretudo no que se refere às mulheres (Dias, 2020). A dificuldade de conciliação entre essas duas esferas recai mais acentuadamente sobre as mulheres, como apontam Coimbra, Andrade e Fontaine (2001, p. 4): "a procura do equilíbrio entre as obrigações familiares e as obrigações laborais parece ser regra para a maioria das mulheres, mas não para os homens, que investem o seu tempo quase exclusivamente em funções profissionais." As relações de gênero são um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças hierárquicas que distinguem os sexos (Matos, 2009), embora a palavra género venha sendo vulgarmente utilizada como sinônimo da palavra mulher (Ribeiro, 2011).

A 'casa' como domínio da mulher e a 'rua' do homem, "palavras que não designam simplesmente espaços geográficos ou coisas físicas comensuráveis, mas acima de tudo entidades morais, domínios culturais institucionalizados [...] (DaMatta, 2000, p. 15). A adição do emprego remunerado às atribuições da mulher, nunca levou em consideração o sistema tradicional de género, onde as mulheres 'cuidam' e os homens providenciam o sustento da família. Assim, a dupla jornada foi naturalizada na vida da mulher.

A falta de harmonia entre as esferas da vida familiar e do trabalho gera problemas que iniciam no indivíduo e podem atingir o nível familiar (Andrade, 2011). Assim, torna-se fundamental repensar as formas de organização do trabalho (Guerreiro, Lourenço, e Pereira, 2006), pois o desequilíbrio entre trabalho e vida familiar interfere diretamente no bem-estar das trabalhadoras (Chiang Veja, Cabeza & Cerda, 2024).

A partir destes questionamentos, assente em uma abordagem qualitativa, o objetivo é compreender como a dupla jornada impacta em aspetos da vida cotidiana de mulheres que trabalham em bancos privados em Luanda, como os problemas da duração da jornada, de mobilidade urbana e do respeito à legislação, que foram, então, estabelecidos como categorias a priori. O desequilíbrio relacionado a dupla jornada pode gerar dois tipos de conflito: quando o trabalho interfere na família e quando a família interfere no trabalho (Clark, 2000). Nessa investigação foi privilegiado o aspeto da interferência do trabalho na vida familiar. A escolha pelo ramo financeiro deve-se a que o sector bancário emprega 16062 colaboradores, sendo que 46% são mulheres (Negócios de Angola, 2023).

2. Sobre Angola e o Mercado de Trabalho

Desde a sua independência, em 1975, que a então República Popular de Angola assumiu compromissos internacionais, tendo sido admitida na Organização de Unidade Africana, atual União Africana como 47º membro daquela organização regional, em fevereiro de 1976, e como 146.º membro da Organização das Nações Unidas (ONU). Em novembro de 2008, Angola ratificou o Protocolo da Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos referente aos Direitos das Mulheres em África e aderiu ao Protocolo Facultativo das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (Amnesty International USA, 2008).

De forma geral, as leis angolanas não são discriminatórias, visto que o sufrágio é universal e as mulheres têm os mesmos direitos que os homens para se candidatarem a eleições e exercerem cargos públicos. No entanto, o maior problema refere-se à sua aplicação que nem sempre consegue ser efetiva, pois as questões culturais, fruto de uma sociedade tendencialmente patriarcal, condicionam a autonomia das mulheres não só a nível comunitário como familiar (Filipe & Andrade, 2021).

A maioria dos regulamentos de trabalho e licenças com interesse para as mulheres foi definida na Lei Geral do Trabalho (General Labour Law nº. 2/2000), com destaque para os seguintes artigos: Maternidade e Trabalho, Licença de parto, Igualdade de remuneração, proibição de discriminação, Duração do tempo de trabalho, Períodos de descanso, Encerramento semanal, Liberdade para aderir a um sindicato, Saúde e segurança no trabalho e Direito à formação profissional.

3. Work Life Balance

O conflito trabalho-família pode ser entendido como a existência de um desequilíbrio entre as áreas de trabalho e família. Clark (2000) e Barnett (1998), consideram necessário diferenciar dois tipos de conflito: aquele quando o trabalho interfere na família e o outro quando a família interfere no trabalho.

Para evitar tal conflito é necessário haver equilíbrio entre trabalho, tempo livre para a família, suporte organizacional e flexibilidade de horários para dedicar tempo a outros assuntos. A falta deste equilíbrio dificulta difícil reter funcionários talentosos porque não há qualidade de vida nos aspetos do trabalho, e torna-se difícil gerir o vínculo entre as responsabilidades familiares e de trabalho (Mitchelson, 2009).

Os altos níveis de conflito trabalho-família estão relacionados com altos níveis de stress, baixo comprometimento organizacional, baixo desempenho, intenção de procurar outras funções e baixos níveis de satisfação familiar, conjugal, profissional e de vida (Lingard, 2007; Mitchelson, 2009).

Em relação à variável de satisfação no trabalho, Abarca e Masuda (2016) encontraram uma relação positiva com o equilíbrio trabalho-família, o que significa que quanto maior for a satisfação no trabalho, maior será o equilíbrio trabalho-família. Os autores encontraram que baixos níveis de satisfação no trabalho aumentam a probabilidade de conflito trabalho-família. Existem fatores que favorecem o aumento da satisfação com a vida e a satisfação no trabalho. No entanto, como refere Singh (2013), às investigações diferem entre si, pois enquanto em algumas há uma correlação positiva, noutras, encontra-se uma correlação negativa. É o caso das variáveis demográficas de sexo, idade e antiguidade.

O aumento da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores tem benefícios tangíveis e intangíveis nas organizações em fatores de equilíbrio entre trabalho e família. Aryee, Srinivas e Tan (2005) referem uma relação positiva ao examinar a influência do equilíbrio trabalho-família na satisfação no trabalho e no comprometimento organizacional.

De acordo com Voydanoff (2005), a família é o fator mais importante na vida de um indivíduo, sendo mesmo entendida como o fundamento ou suporte da sociedade. Quanto maior for o ajustamento na relação família-trabalho, haverá consequências como mais funcionalidade nas famílias, nas relações sociais, nos aspetos laborais e não haverá ambiguidade de papeis em ambas as áreas.

Senge (1993) destaca a necessidade das organizações assumirem relevância no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para reforçar o comprometimento dos trabalhadores e, dessa forma, aumentar as capacidades da organização. Para O'Brien e Hayden (2008), isto contribui para que a empresa seja considerada um empregador atraente e preocupado com as questões de inclusão e, da mesma forma, aumenta a retenção de talentos a vontade de permanecer na empresa.

Grover e Crooker (1995) constataram que os trabalhadores em empresas com benefícios de equilíbrio trabalho-família apresentaram níveis mais elevados de comprometimento com a organização e expressaram menos intenções de experimentarem outras funções, independentemente de o trabalhador individual se beneficiar da política. Segundo esses autores, os benefícios do equilíbrio trabalho-família influenciam positivamente na vinculação dos trabalhadores à organização, visto que representam uma preocupação corporativa para os trabalhadores e suas famílias.

Os programas de equilíbrio trabalho-família efetivamente implementados oferecem um retorno substancial sobre o investimento por meio de um maior comprometimento e uma proposta de valor de emprego reforçada. Chinchilla, Las Heras & Torres (2010) afirmam que as empresas que desenvolvem uma cultura de responsabilidade frente à preocupação do trabalhador com sua família serão capazes de agregar atributos à sua vantagem competitiva, atraindo, retendo e promovendo as pessoas mais talentosas. Afirmam ainda que não bastará às empresas desenvolverem um conjunto de práticas de promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, mas que terão de se preocupar em estabelecer as condições básicas para que a cultura empresarial assuma os valores que a promovem.

A cultura organizacional que respeita a relação trabalho-família é descrita como uma filosofia ou estrutura de crenças que é sensível às necessidades familiares e favorece o trabalhador ser capaz de harmonizar seu trabalho com sua vida familiar (Allen, 2001).

4. Metodologia

Uma pesquisa para ser eficaz e conduzir às respostas ao objetivo inicialmente colocado, deverá ser orientada por uma metodologia científica que, por meio de uma forma adequada, permita a compreensão das evidências observadas (Bunge, 1972).

No âmbito das ciências sociais, o pesquisador, ao utilizar o método qualitativo, está mais preocupado em analisar o processo social, visando o contexto e buscando uma integração empática com o objeto de estudo (Mays & Pope, 1995). A pesquisa qualitativa é reconhecida como sendo adequada para o estudo e compreensão de processos complexos de forma detalhada, não se baseando em critérios numéricos para garantir a sua representatividade (Creswell & Creswell, 2018).

Embora apresente mais flexibilidade do que a abordagem quantitativa, não significa ausência de rigor metodológico. Isso demonstra a complexidade existente ao se pesquisar o social, haja vista que é preciso saber se adaptar ao contexto e daí extrair análises pertinentes (Medeiros, Varela & Nunes, 2017).

A abordagem qualitativa mostrou-se como sendo a mais adequada para o estudo em questão, já que este visa analisar a problemática social das mulheres que trabalham no sistema bancário privado e a forma como estas conciliam suas vidas pessoais e familiares.

A adoção desta abordagem é justificada pelas suas características orientadas para a exploração e a compreensão de forma detalhada dos processos em estudo, a partir dos significados atribuídos pelos próprios participantes (Creswell & Creswell, 2018).

Em relação à tipologia, foi feita uma pesquisa básica, pois apenas buscou-se descobrir e entender um fenômeno, um processo ou uma perspetiva e visões de mundo das pessoas envolvidas (Merriam, 1998). A pesquisa básica trata do estudo sistemático, direcionado em aprofundar o conhecimento ou a compreensão de aspetos fundamentais de fenômenos e fatos (Marques, 2016).

A escolha dos participantes foi feita por acessibilidade, considerando a disponibilidade e aceitação em participar. Assim foram entrevistadas dez mulheres angolanas que trabalham em bancos privados em Luanda. Previamente foi feito um contato para explicar o objetivo da investigação e solicitar a participação voluntária. Foi garantido o sigilo e todas assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), bem como foram informadas que poderiam desistir de participar a qualquer momento. No sentido de preservar o anonimato das entrevistadas, as suas falas foram assinaladas com a letra “E”, seguida pelo número que corresponde à ordem pela qual a entrevista foi realizada, de acordo com a Figura 1, a seguir:

Entrevistada	Idade	Estado civil	Nº de filhos	Nível Académico	Função
E_1	31	Casada	2 filhos	Licenciada	Executiva
E_2	40	Casada	4 filhos	12º Ano	Gestora
E_3	42	Solteira	2 filhos	12º Ano	Executiva
E_4	32	Casada	1 filho	Licenciada	Executiva
E_5	33	Solteira	2 filhos	Licenciada	Executiva
E_6	38	Casada	3 filhos	Licenciada	Gestora
E_7	35	Casada	2 filhos	Licenciada	Executiva
E_8	37	Casada	3 filhos	Licenciada	Subgerente
E_9	39	Divorciada	4 filhos	Licenciada	Gestora
E_{10}	45	Casada	3 filhos	Licenciada	Executiva

Figura 1. Perfil das entrevistadas.

Para atender ao objetivo foi feita uma entrevista semiestruturada a partir de um guião com oito perguntas, que explorou aspetos da vida cotidiana que interferem no equilíbrio trabalho e vida familiar, com ênfase em problemas como duração da jornada, mobilidade urbana e legislação, que foram, então, estabelecidas como categorias a priori. As categorias a priori, identificam elementos em comum em todo o corpus da pesquisa, com ênfase na fundamentação teórica.

As entrevistas duraram aproximadamente de 30 a 40 minutos e, devido à distância geográfica, foram conduzidas via Messenger, WhatsApp e por telefone. Todas as entrevistas foram realizadas nos meses de agosto e setembro de 2024 e gravadas com a anuência das entrevistadas. No decorrer da entrevista, procurou-se manter um clima de informalidade, para que as respondentes ficassem à vontade e não se constrangessem em dar nenhum tipo de resposta. Não houve dificuldade de compreensão e resposta por parte das participantes da pesquisa, uma vez que o conflito trabalho vida familiar é parte integrante do cotidiano.

O tratamento dos dados foi feito por Análise de Conteúdo, técnica que pode ser aplicada a vários tipos de pesquisas, sendo uma técnica de análise utilizada comumente em pesquisas qualitativas (Bardin, 2016). O objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas. O que é interessante é poder se aprofundar no não dito em palavras (Chizzotti, 2006).

A análise de conteúdo traz importantes contribuições para a pesquisa qualitativa, incluindo uma análise sistemática e rigorosa dos dados (Valle & Ferreira, 2023).

Este estudo obteve um parecer favorável da Comissão de Ética do Instituto Superior Miguel Torga, em Coimbra, que considerou estar de acordo com os princípios estabelecidos na Declaração de Helsínquia.

5. Discussão

Nessa etapa do estudo, são analisados e interpretados os dados, visando a obter as respostas ao problema proposto (Gil, 1999). A análise envolve o processo de separar dados em unidades menores para revelar os elementos e a estrutura que os caracterizam (Dey, 1993). Considerando-se os pressupostos teóricos apresentados, foram definidas três categorias de análise a priori: duração da jornada, mobilidade urbana e legislação.

5.1 Duração da jornada

As entrevistadas foram questionadas sobre o nível de satisfação com relação ao horário de trabalho que possuem. Nesse sentido, das 10 entrevistadas, apenas a Entrevistada 4 considerou muito bom o horário de trabalho, possivelmente porque é a única que não faz horas extras. As nove restantes fazem horas extras frequentemente e, apesar de considerarem o horário satisfatório, o mesmo é prejudicado pela obrigatoriedade das horas extraordinárias.

> *O horário, na teoria é adequado, mas a realidade é outra coisa, muitas vezes tenho de ficar além do horário estipulado, o que é um problema. Sempre atraso para buscar os filhos na escola... quando vejo, o tempo já passou e eu não tive nenhum descanso (E2).*

Em relação às horas extras, chama atenção o facto de que as mesmas não são remuneradas e nem tampouco são utilizadas para compor um 'banco de horas', o que serviria para compensar ausências ou fazer ponte para feriados. A frequência das horas extras é igual ou superior a três vezes por semana e varia em número de horas de acordo com o que lhes é solicitado pela diretoria do banco.

> *Tenho de fazer horas extras sem ser avisada previamente e isso torna a vida um caos. Tenho responsabilidades e obrigações em casa, com minha família, meus filhos, minha mãe já é idosa e não pode dar grande ajuda. Se ao menos tivesse uma escala de horas extras, podia facilitar. Fora que as horas extras não são recompensadas... (E7).*

> *Faço horas extras no mínimo três vezes por semana.... Sem saber quantas horas vou ficar a mais no serviço... o banco não respeita a vida das funcionárias (E9).*

Esta situação causa desarmonia na relação trabalho vida familiar e pode desencadear um conflito com altos níveis de stress, baixo comprometimento organizacional, baixo desempenho,

intenção de procurar outras funções e baixos níveis de satisfação familiar, conjugal, profissional e de vida (Mitchelson, 2009; Abarca et al., 2016). Quando existe possibilidade do horário ser organizado para atender as necessidades familiares sem interferências negativas para a carreira ou para a empresa, são evitados conflitos e identifica-se equilíbrio família-trabalho, como mostram as investigações de Mauno, Kinnunen e Pyykkö (2005).

Apesar de ser a única que não faz horas extras, a Entrevistada 4 aponta que é necessário um melhoramento nas políticas públicas trabalhistas, corroborando Dallimore e Mickel (2006), quando apontam que existem evidências suficientes para criar e implementar políticas organizacionais que integrem a vida pessoal e profissional, uma vez que isso produz benefícios tanto para o trabalhador como para a empresa.

> *Não faço horas extras, mas sinto-me esgotadíssima e não consigo equilibrar minha vida profissional com minha vida familiar, apesar de ter somente um filho (E4).*

> *Não gosto nada de ser forçada a fazer horas extras, ainda mais sem serem programadas e também quase nunca são pagas. Não tenho qualquer ajuda no serviço de casa... tenho de fazer tudo, nem importa a hora que chego em casa, mortinha de cansaço... (E9).*

A realização de horas extras impacta na vida pessoal e familiar das entrevistadas. Todas mencionaram o pouco tempo que têm para estar com a família e o facto de chegarem em casa já cansadas.

> *Impacta negativamente, porque o excesso de horas de trabalho origina um desgaste físico e mental ao colaborador, e consequentemente reflete–se na vida familiar, acompanhamento aos filhos, etc. (E8).*

> *Além das horas extras de segunda a sexta, ainda tenho que carregar os ATMs (Caixas eletrónicos) nos finais de semana... Essa quantidade de horas extras pode impactar de várias formas na saúde, nas relações intrapessoais e na produtividade (E2).*

O excesso de horas trabalhadas acaba por dificultar a harmonia entre as esferas da vida familiar e do trabalho e podem surgir problemas que atingem o nível familiar (Andrade, 2011). O trabalho prolongado e a obrigatoriedade para ficar no banco para além do horário de trabalho contratado acaba por ser naturalizado (Guerreiro, 2009).

Quanto à satisfação no equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a maioria das entrevistadas não está satisfeita já que passam mais horas no trabalho do que o tempo dedicado as suas vidas pessoais e familiares. A falta deste equilíbrio dificulta reter funcionários talentosos porque não há qualidade de vida nos aspetos do trabalho e torna-se difícil gerir o vínculo entre as responsabilidades familiares e trabalho (Mitchelson, 2009).

No entanto, a E5, executiva do Banco disse sentir-se satisfeita pois busca harmonizar a vida profissional e familiar, mesmo com todas as exigências em ambas as esferas da vida.

> *Consigo estar com a família ao fim de semana apenas. O pouco tempo que resta após o trabalho é para descanso (E1).*

> *Sacrifico minhas horas de sono para passar mais tempo com a família (E4).*
>
> *Isso era algo que muito fazia, levar o trabalho para casa o que desencadeou princípio de um Burnout. Hoje por hoje não levo trabalho para casa, definir prioridades claras, antes de mais nada é crucial identificar prioridades tanto no trabalho como na vida (E7).*
>
> *Meu rendimento mensal me permite dar condições satisfatórias para a minha família, tal como alimentação e escola e, ainda que as horas não sejam equilibradas sinto-me satisfeita por poder dar as condições necessárias à minha família. (E6).*

Nas falas acima, pode-se perceber que a dupla jornada está naturalizada na vida destas entrevistadas, o que vai ao encontro do que apontam Hochschild e Machung (2012), quando dizem que não houve adaptação da sociedade, das empresas e dos governos à entrada em massa das mulheres no mercado. As entrevistadas acabam por não sentir apoio organizacional, pela excessiva carga diária e semanal (Aryee, Srinivas & Tan 2005).

5.2 Mobilidade urbana

A mobilidade "já não é mais um conceito de distância entre dois pontos, mas a deslocação de pessoas, bens, comunicações, informação e a relação que existe entre o local de trabalho com as residências..." (Teles, 2005, p.37). A facilidade de se deslocar de um ponto a outro pode interferir na qualidade de vida.

O estado angolano tem-se mostrado preocupado quanto à mobilidade e a acessibilidade em termos de melhoramento das vias de comunicação, construção e reabilitação das estradas (Teixeira, 2014), mas ainda há muita dificuldade em relação ao trânsito como fator que interfere negativamente no trabalho.

Foi mencionada a dificuldade de buscar os filhos na creche ou na escola ao realizar horas extras com frequência.

> *O engarrafamento em Luanda é horrível, não tem espaço na cidade para a atual demanda de viaturas. Tem pessoas que levantam duas horas antes de entrar para o serviço. Às vezes, uma viagem de 20 quilómetros pode durar duas a três horas no mínimo... Pegar os filhos na escola é quase sempre uma dificuldade (E9).*
>
> *Luanda tem muitas viaturas e as estradas são muito ruins, muitos buracos, muitos condutores não respeitam o código de estrada, chega a não ter iluminação, nem uma sinalização que preste. Chega a ser perigoso conduzir à noite, depois que terminam as horas a mais. (E-3).*
>
> *Em Angola, os taxistas sempre fazem 'mbáia' (condução perigosa), o que atrapalha a vida de toda a gente (E-4).*

Pode-se observar que, em conjunto com a jornada excessiva devido as horas extras, a dificuldade na mobilidade urbana também interfere negativamente na relação trabalho-vida familiar.

5.3 Legislação

Em relação ao respeito pelas leis de trabalho, todas as entrevistadas responderam que nem sempre estas são respeitadas (Filipe & Andrade, 2021), sendo muitas vezes atropeladas, sobretudo no que se refere ao pagamento de horas extras e na forma como os diretores atuam, o que leva à insatisfação das colaboradoras. A resposta da E4 é contundente:

> *Não! (E4).*
>
> *A forma de actuação do sistema bancário varia de acordo com a política da empresa, numa visão não tão ampla acredito haver cumprimento à lei do trabalho. (E1).*
>
> *Relativamente no meu caso, muitas tarefas e pouca força de trabalho para execução do que é necessário fazer. Considero que isso não seja respeitar as leis do trabalho. (E5).*

Apesar de ser um direito garantido pela Lei Geral do Trabalho de Angola (General Labour Law nº. 2/2000), o direito à maternidade nem sempre é respeitado.

> *É difícil conciliar todos os papeis da mulher, enquanto profissional em um banco e suas outras funções na vida privada, principalmente acompanhar o desenvolvimento dos filhos. (E2).*
>
> *Apesar da lei ser clara, meus direitos não foram respeitados, sobretudo no que se referiu ao acompanhamento de consultas. (E3).*
>
> *O respeito a lei pode acontecer em algumas situações e em outras não, de acordo com a postura da gerência (E4).*

Algumas entrevistadas deram sugeriram alterações que poderiam possibilitar um maior equilíbrio entre vida e trabalho. Estas sugestões reforçam a escolha da entrevista semiestruturada como a técnica de recolha adequada, pois não havia pergunta sobre esse assunto.

> *Acho que deveria haver uma mudança nas políticas do trabalho que possibilitasse uma jornada reduzida, como a semana de quatro dias.... (E4).*
>
> *Se tivesse maior investimento em tecnologia, melhores condições de trabalho a nível tecnológico, poderiam ser reduzidas as horas excessivas de trabalho. (E5).*

A flexibilidade no horário foi um assunto muito abordado pelas entrevistadas, principalmente o respeito ao horário de saída. Apesar de reconhecerem as dificuldades em conciliar todos os papeis da mulher, enquanto profissional num banco e suas outras funções na vida privada, ressaltaram que conseguem fazê-lo com dinamismo e esforço constante.

6. Considerações Finais

Este estudo mostrou que as mulheres angolanas que trabalham no sistema bancário desempenham uma multiplicidade de papeis que acabam por dificultar o equilíbrio entre trabalho e vida familiar, sobretudo quando não existe o apoio por parte das instituições patronais e da própria sociedade.

No caso específico de Angola, foi possível compreender que ainda existe um caminho a percorrer no que se refere às condições de trabalho e respeito pelas leis trabalhistas. É um país que ainda precisa desenvolver de forma mais profunda a importância do trabalho sob leis que sejam efetivamente aplicadas e que assegurem uma melhor condição de trabalho.

É fundamental haver um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, mas que isso dificilmente é conquistado devido à forma como o trabalho se concretiza na prática. O estudo mostrou estas mulheres sentem-se insatisfeitas sobretudo porque não veem seus direitos respeitados no que se refere à carga horária. O excesso de horas extras, sem pagamento, sem ou com curto aviso prévio e com grande frequência, faz com que a vida familiar e pessoal fique comprometida, não havendo o equilíbrio entre trabalho e vida.

Dentro do sistema bancário de Luanda, no que diz respeito às mulheres, não existe ainda uma cultura organizacional que preza e que vá ao encontro às necessidades e direitos dos colaboradores. O excesso de horas no trabalho mais as problemáticas que advém da cidade de Luanda, como trânsito e outras questões sociais, acabam por dificultar a vida destas mulheres que buscam agregar diversas funções, tais como profissional, mãe, esposa, entre outras.

O estudo mostrou que muitas sentem-se esgotadas pela demanda diária e pela falta de apoio que sentem por parte das empresas, que não compreendem a importância de uma cultura organizacional que respeite a mulher e seus direitos.

Pode-se concluir que a dupla jornada impacta negativamente em aspetos da vida cotidiana de mulheres que trabalham em bancos privados em Luanda. Dimensões como a duração da jornada, a mobilidade urbana e o respeito à legislação nem sempre são observados, mesmo que 46% dos colaboradores no sector bancário sejam mulheres. Pode-se constatar que as mulheres no sistema bancário anseiam por maior apoio e respeito as leis do trabalho que já existem, mas que não são consideradas.

Aprovação Ética: Este estudo obteve um parecer favorável da Comissão de Ética do Instituto Superior Miguel Torga, em Coimbra, que considerou estar de acordo com os princípios estabelecidos na Declaração de Helsínquia.

Consentimento Informado: Todas as participantes envolvidas no estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, garantindo o respeito pelos princípios da confidencialidade e da voluntariedade.

Declaração de Conflitos de Interesse: Os autores declaram não haver qualquer conflito de interesse relativamente à investigação, autoria e/ou publicação do artigo. O material não foi publicado, no todo ou em parte, noutro local e não está a ser considerado para publicação em nenhuma outra revista. Todos os autores participaram do desenho da pesquisa, da análise e interpretação dos dados e da versão final do manuscrito.

Financiamento: Os autores declaram não ter recebido apoio financeiro para a realização desta investigação, autoria e/ou publicação do artigo.

7. Referências

Abarca, N. & Masuda, A. (2016). Flexible Work Arrangements Availability and their Relationship with Work-to-Family Conflict, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison of Three Country Clusters. Applied Psychology: An International Review, v.61, n.1, p. 1–29. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2011.00453.x

Allen, T. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. Journal of Vocational Behavior, v. 58, p. 414-435. DOI:10.1006/jvbe.2000.1774

Amnesty International USA (2008) Annual Report for Angola (http://www.amnestyusa.org/annualreport.php?id=ar&yr=2008&c=AGO)

Andrade, C. (2011). Work-Life Balance: Condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. Revista Exedra, Número Temático Comunicação nas Organizações, p. 41-53. researchgate.net/publication/235430694_Andrade_C_2011_Work-Life_Balance_Condicoes_de_trabalho_facilitadoras_da_integracao_do_papel_profissional_e_familiar_Revista_Exedra_Numero_Tematico_Comunicacao_nas_Organizacoes_41-53

Aryee, S.; Srinivas, E. & Tan, H. (2005). Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family balance in employed parents. Journal of Applied Psychology, v. 90, n.1, p. 132-146. DOI: 10.1037/0021-9010.90.1.132

Bardin, L. (2016). Análise de Conteúdo. Edições 70.

Barnett, R. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, v. 124, p. 125-182. https://www.researchgate.net/publication/279891417_Toward_a_Review_and_Reconceptualization_of_the_WorkFamily_Literature

Bunge, M. (1972) Teoria y realidade. Ariel.

Chiang Veja, M.; Cabezam F,C.; & Cerda, M.J. (2024). Análisis comparativo de los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia entre los funcionarios de dos instituciones públicas. Revista Academia & Negocios – RAN, v. 10(1), p. 53-67 -DOI:29.393/RAN10-4ACMM30004

Chinchilla, N., M. Las Heras & E. Torres (2010). Work-Family Balance: A Global Challenge. In N. Chinchilla, , M. Las Heras, & A.D.Masuda, (editoras). Balancing Work and Family. , HRD Press, p. 7-22. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://downloads.hrdpressonline.com/files/2820091222071039.pdf

Chizzotti, A. (2006). Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais. Vozes.

Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations, v. 53, n. 6, p. 747-770. DOI: 10.1177/0018726700536001

Coimbra, S., Andrade, C., & Fontaine, A.-M. (2001). Balancing family and work rules: expectations of portuguese university students. Universidade do Porto.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approache. SAGE Publications, Inc.

Dallimore, E. & Mickel, A. (2006). Quality of life: Obstacles, advice, and employer assistance. Human Relations, v.59, n.1, p. 61-103.

DaMatta, R. (2000). A Casa & a Rua. Rocco.

Dey, I. (1993). Qualitative Data Analysis. Routledge.

Dias, R.A.C. (2020). Work-life blend: desafios para a Gestão de Recursos humanos. Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico do Porto.

Filipe, P. & Andrade, F. (2021). Equidade de Género e Políticas Públicas – Angola é com mulheres e homens. Mosaiko Instituto para a Cidadania e FEC (Fundação Fé e Cooperação).

Gil, A. C. (1999). Métodos e técnicas de pesquisa social. Atlas.

Government of Angola (2000). Lei geral do Trabalho. Disponível em (http://www.casadeangola.com.pt/coimbra/legis/lei%20geral%20do%20trabalho%2 0de%20angola.pdf)

Grover, S.L. & Crooker, K.J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: the family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. Personnel Psychology, n. 48, p. 271-286.

Guerreiro, M. D., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Guerreiro, M.D. (2009). Changing contexts enduring roles? Working parents in Portuguese public and private sector organisations. In S. Lewis, J. Branner & A. Nielsen (2009). Work, Families and Organisations in Transitions European Perspectives. The Policy Press, p. 149-166. DOI:

10.1332/policypress/9781847422200.003.0010

Hochschild, A. & Machung, A. (2012). The second shift: working families and the revolution at home. : Penguin Books, 352 p.

Lingard, H., K. Brown, L. Bradley, C. Bailey & K. Townsend (2007). Improving Employees' Work-Life Balance in the Construction Industry: Project Alliance Case Study. Journal of Construction Engineeringand Management, p. 807-815. DOI: 10.1061/(ASCE)0733-9364(2007)133:10(807)

Marques, F. (2016). Os impactos do investimento. Revista Pesquisa FAPESP, n. 246, p. 16-23. https://revistapesquisa.fapesp.br/os-impactos-do-investimento/

Matos, M. I. (2009). História das Mulheres e Gênero: usos e perspectivas. In: H. P. Melo, l (Org). Olhares Feministas. Ministério da Educação: UNESCO https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000183200

Mauno, S., Kinnunen, U., & Pyykkö, M. (2005). O conflito trabalho-família media a relação entre a cultura trabalho-família e o sofrimento autorrelatado? Evidências de cinco organizações finlandesas. Journal of Occupational and Organizational Psychology, v. 78, n. 4, p. 509–530. https://doi.org/10.1348/096317905X37082

Mays, N., & Pope, C. (1995). Pesquisa qualitativa: rigor e pesquisa qualitativa. Bmj , 311 (6997), p. 109-112. DOI:10.1136/bmj.311.6997.109

Medeiros, E. A.; Varela, S. B. L.; Nunes, J. B. C. (2017). Abordagem qualitativa: estudo na pós-graduação em educação da Universidade Estadual do Ceará (2004 - 2014). Holos, v. 2, p. 174-189. DOI: 10.15628/holos.2017.4457

Merriam, S. (1998). Qualitative research and case study applications in education. : Jossey-Bass.

Mitchelson, J. (2009). Seeking the perfect balance: Perfectionism and work-family conflict. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82, 349-67.

Negócios de Angola (2023). Disponível em https://www.negociosdeangola.com/cerca-de-48-dos-trabalhadores-do-sector-financeiro-sao-mulheres-maior-parte-esta-na-banca/

Nogueira, C. (2004). A feminização no mundo do trabalho. Autores Associados O'Driscoll, M., Brough, P. & Kalliath, T. Work-family conflict and facilitation. In Work-life Balance. A Psychological Perspective (F. Jones, R.J. Burke & M. Westman eds), Psychology Press, Hove, East Sussex, p. 117–142.

O'Brien, T. & Hayden, H. (2008). Práticas de trabalho flexíveis e o setor de LIS: equilibrando as necessidades do trabalho e da vida?, Library Management , v. 29, n. 3, p. 199-228. https://doi.org/10.1108/01435120810855322

Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2018). Iniciativa Mulheres no Trabalho: o impulso para a igualdade. Disponível em https://www.ilo.org/pt-pt/resource/conference-paper/ilc/107/iniciativa-mulheres-no-trabalho-o-impulso-para-igualdade

Ribeiro, M. R. D. (2011). Gênero e Colonialidade. Sankofa Revista de História da África e de Estudos da Diáspora Africana. São Paulo, n.4, v.8, p. 53-59. Disponível em https://doi.org/10.11606/issn.1983-6023.sank.2011.88811

Senge, P. (1993). A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização da aprendizagem. Best Seller.

Singh, S. (2013). Work-life balance: A literature review. Global Journal of Commerce and Management Perspective, v. 2, n. 3, p. 84-89. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3787015

Teixeira, O.M.J. (2014). Mobilidade e acessibilidade urbana – estudo de caso no município de Viana. Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Educação e Ciências – ISEC, Lisboa.

Teles, P. (2005). Desenhar cidades com mobilidades para todos. Territórios (sociais) da mobilidade um desafio para a área metropolitana do porto: Porto

Valle, P. R. D., & Ferreira, J. de L. (2024). Análise de conteúdo na perspectiva de bardin: contribuições e limitações para a pesquisa qualitativa em educação. SciELO Preprints. https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7697

Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. Journal of Marriage and Family, v. 6

Fátima Regina Ney Matos
Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra - Portugal
https://orcid.org/0000-0002-2331-9335
✉ fneymatos@ismt.pt

Bruno Manuel Dionísio Cordeiro
Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra - Portugal
https://orcid.org/0000-0001-6643-3624
✉ bruno@ismt.pt

Isadora Ney Matos de Albuquerque
Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P. (INMLCF)- Portugal
https://orcid.org/0000-0002-4495-5066
✉ isadoranmalb@gmail.com