



doi: <http://dx.doi.org/10.7213/psicolargum.35.88.23366>

Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família

Between conflict and balance: reflections on work-family reconciliation

Thaís Juliana Medeiros ^[a], Joyce Aguiar ^[b], Elizabeth Joan Barham ^[c]

^[a] Doutoranda do Programa de pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos - SP, Brasil.
Endereço eletrônico: thaisjuliana84@gmail.com.

^[b] Doutoranda Programa de pós-graduação em Psicologia da Universidade do Porto, Portugal, em regime de cotutela com a Universidade Federal de São Carlos - SP, Brasil. Endereço eletrônico: jcaguiar2@gmail.com.

^[c] docente do Programa de pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos - SP, Brasil.
Endereço eletrônico: lisa@ufscar.br.

Resumo

Introdução: A conciliação entre o trabalho e a família é uma das principais questões da sociedade, diante de um cenário de profundas transformações tanto no mundo do trabalho quanto na instituição familiar. Assim, o objetivo deste estudo foi examinar a integração entre teorias, instrumentos e estratégias de conciliação relatadas na literatura visando apontar caminhos para pesquisas futuras. Método: A pesquisa bibliográfica foi realizada nos portais eletrônicos Scielo e Lilacs utilizando os descritores “equilíbrio trabalho família” e “conflito trabalho família”. Os critérios utilizados foram: estudos em português, inglês e espanhol publicados entre 2011 e 2016 cujos objetivos eram a descrição, avaliação ou reflexão sobre a questão do equilíbrio ou do conflito na conciliação trabalho-família. Resultados: Os 23 artigos selecionados abordaram: a) conceitos sobre trabalho e família, b) efeitos pessoais e familiares, c) efeitos no trabalho, d) avaliação e e) estratégias e políticas de conciliação entre o trabalho e a família. Discussão: Infere-se que: a) as teorias atuais unem aspectos positivos e negativos da interface trabalho-família; b) a redução de

conflitos trabalho-família traz benefícios para o bem-estar; c) trabalhadores que relatam menos conflitos apresentam maior comprometimento e satisfação no trabalho; d) há dois instrumentos para avaliar a relação trabalho-família, validados para o Brasil; e) estratégias individuais, familiares e organizacionais contribuem para melhorar a integração entre estes dois papéis. Considerações Finais: Em investigações futuras, recomenda-se a realização de trabalhos em contextos de vulnerabilidade social, visando aumentar a abrangência de acesso às estratégias que permitem melhorar o equilíbrio entre o trabalho remunerado e familiar.

Palavras-chave: conflito, trabalho, família.

Abstract

Introduction: The reconciliation between work and family is one of the main issues of society, facing a scenario of profound changes in both the work and the family. Thus, the objective of this study was to examine the integration between theories, instruments and conciliation strategies reported in the literature aiming to point the way to future research. Method: The bibliographic research was carried out on the electronic portals Scielo and Lilacs using the descriptors "work family balance" and "work family conflict". The criteria used were: studies in Portuguese, English and Spanish published between 2011 and 2016 whose objectives were to describe, evaluate or reflect on the issue of balance or conflict in work-family conciliation. Results: The 23 articles selected addressed: a) concepts about work and family, b) personal and family effects, c) effects on work, d) evaluation and e) strategies and policies for reconciling work and family. Discussion: It is inferred that: a) current theories link positive and negative aspects of the work-family interface; b) the reduction of work-family conflicts brings benefits to the well-being; c) workers who report fewer conflicts present greater commitment and job satisfaction; d) there are two instruments to evaluate the work-family relationship, validated for Brazil; e) individual, family and organizational strategies contribute to improving integration between these two roles. Final Considerations: In future research, it is recommended to carry out work in contexts of social vulnerability, in order to increase the scope of access to strategies to improve the balance between paid and family work.

Keywords: conflict, work, Family

Introdução

O recente processo de transformação da vida social, desencadeado pelo aumento do número de casais de duplo emprego, provoca, em conjunto com outros fatores, a substituição gradual do modelo patriarcal por um modelo de sociedade mais igualitária. Tais mudanças demandam reflexões sobre a relação entre os domínios da família e do trabalho no dia a dia, em diferentes fases do curso de vida. Diante da permanência cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho, cresce a necessidade de reorganizar os papéis sociais tipicamente femininos e masculinos, buscando reduzir e redistribuir mais equitativamente as tarefas domésticas, de cuidado com dependentes e o suporte econômico, além de ter oportunidades para aumentar conhecimentos e habilidades (Poeschl, 2010).

Nesse contexto, o tema da conciliação entre o trabalho e a família emerge face a um cenário de profundas transformações tanto no mundo do trabalho (precarização e informatização) quanto na instituição familiar (aumento da escolaridade e maior heterogeneidade de estruturas familiares). Dessa maneira, faz-se importante refletir sobre como as organizações, o Estado e os indivíduos propõem-se ao desafio de conciliar a vida privada e o trabalho remunerado.

Os teóricos que estudam a relação entre trabalho e família vêm trabalhando com três perspectivas principais: (a) identificação dos conflitos, (b) descrição dos ganhos, e (c) avaliação do potencial de diferentes estratégias para melhorar a integração entre estes dois envolvimento. Em relação à questão de conflitos, estudos sobre a gestão de papéis

profissionais e familiares apontam fatores que dificultam um desempenho satisfatório tanto em um âmbito quanto em outro. Nessa direção, parte dos pesquisadores (Figueroa, Aburto & Acevedo, 2012; Álvarez & Gómez 2011; Figueroa & Urrutia, 2014; Matias, Silva, & Fontaine, 2011) centraram-se nos integrantes trabalhadores da família, em especial as mulheres, as quais tendem a apresentar estresse e sentimento de culpa pela falta de tempo para se dedicar aos cuidados domésticos e dos filhos (Strobino & Teixeira, 2014). Outros autores apontam que, apesar das dificuldades, existem muitos benefícios decorrentes da participação dos trabalhadores nas diferentes esferas, como o desenvolvimento de competência social (Matias & Fontaine, 2012), inserção e reconhecimento social ampliados (Silva & Silva, 2015), maior satisfação com a vida (Álvarez & Gómez, 2011) e maior autonomia (Goulart, Feijó, Cunha, Corrêa, & Gouveia, 2013). Uma melhor integração entre os papéis, portanto, requer a resolução dos conflitos e a obtenção de ganhos e recompensas por meio da utilização de estratégias individuais e coletivas, conforme a ser detalhado no decorrer desse estudo.

Existem três modelos clássicos que procuram explicar os mecanismos mais comuns na perspectiva do conflito entre os papéis profissionais e familiares: segmentação, compensação e spillover. De acordo com o mecanismo de segmentação, é necessário um esforço ativo para manter separados envolvimento profissional e familiar, para evitar conflitos entre os papéis. Por sua vez, o mecanismo de compensação levaria os indivíduos a fazerem diferentes investimentos no trabalho e na família, de modo a suprir as lacunas (emocionais ou materiais) em um domínio através de um envolvimento no outro (Vanalli, 2012). Finalmente, a versão original do mecanismo de spillover relacionava-se à teoria dos papéis, segundo a qual um indivíduo desempenha vários papéis sociais, e quanto maior a quantidade de papéis desempenhados, maior será a probabilidade de interferências de envolvimento em uma esfera com compromissos em outra (Andrade, 2015).

Também surgiram teorias que focam a promoção e a expansão do desenvolvimento da pessoa quando mantém envolvimento nas esferas do trabalho e da família (Vanalli, 2012). Grzywacz e Marks (2000) defenderam que a multiplicidade de papéis estimula a pessoa a desenvolver habilidades e permite acesso a uma variedade maior de recursos materiais e não materiais, os quais podem trazer benefícios ao indivíduo. Na medida em que as pessoas ampliam suas habilidades e competências, que são aprendidas em um domínio e que também podem ser aplicadas em outro, ocorre um enriquecimento do processo de desenvolvimento.

Diante da importância de definir o estado da arte e identificar novas questões acerca da temática da conciliação trabalho-família propõe-se analisar estudos recentes, a fim de examinar a coerência entre teorias, instrumentos e estratégias de conciliação relatadas na literatura. Considera-se que esta integração da literatura pode ser relevante para garantir a qualidade de pesquisas futuras, bem como apontar caminhos de investigação.

Método

A pesquisa bibliográfica foi realizada nos portais eletrônicos Scielo e Lilacs entre abril e junho de 2016, utilizando os descritores “equilíbrio trabalho família” e “conflito trabalho família” na busca de títulos e resumos. Tais bases de dados foram escolhidas por serem das mais importantes e abrangentes bibliotecas eletrônicas da América Latina. Foram

encontrados 178 artigos a partir desta pesquisa, que foram filtrados a partir do ano de publicação, permanecendo somente artigos completos, publicados nos últimos cinco anos (2011 a 2016), reduzindo este número a 76 artigos. Destes, sete foram excluídos porque estavam em duplicado e um foi retirado por não estar nos idiomas selecionados (inglês, espanhol e português). Em seguida, fez-se a leitura dos resumos dos artigos restantes, de modo a identificar e excluir aqueles que não tinham como um dos seus objetivos a descrição, avaliação ou reflexão sobre a questão do equilíbrio ou do conflito na conciliação trabalho-família. Restaram assim 23 artigos, que foram lidos integralmente e, a partir dos quais, emergiram as seguintes categorias temáticas: a) conceitos sobre a interface trabalho-família; b) relações entre a conciliação trabalho-família, saúde e competência parental; c) impacto sobre a satisfação e comprometimento organizacional; d) instrumentos para avaliar a relação trabalho-família e e) estratégias e políticas de conciliação.

Resultados e discussão

Conceitos sobre a interface entre trabalho e família

Nesta categoria estão reunidos artigos sobre o processo de mútua interferência entre o trabalho e família na sua multidimensionalidade (crenças, habilidades, políticas e estratégias individuais). São também apresentados estudos empíricos sobre os antecedentes e consequentes do equilíbrio ou conflito entre os âmbitos laboral e familiar.

Tabela 1. Artigos sobre a Interface entre o Trabalho e a Família

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Matias, Andrade & Fontaine (2011)	Analisar vivências de conflito trabalho em casais com filhos em idade pré-escolar, procurando-se destacar alguns dos antecedentes ao nível profissional e familiar
Matias & Fontaine (2012)	Sistematizar teoricamente o mecanismo psicológico de <i>spillover</i>
Calheiros, Lima & Silva (2012)	Testar a hipótese de extravasamento (<i>spillover</i>) na relação trabalho-família em mães abusivas na relação com os filhos e investigar as características do contexto de trabalho que modelam esta experiência

Em relação ao *spillover*, Matias e Fontaine (2012) o definiram como a transferência de emoções, atitudes, competências e comportamentos entre o nível profissional e a esfera familiar, de forma bidirecional. Em outras palavras, a vivência em um dos domínios afeta também a vivência no outro, de modo que as experiências que caracterizam o trabalho estariam intimamente relacionadas às experiências familiares. As relações entre as esferas do trabalho e da família podem ser negativas (conflito de papel) ou positivas (promoção do papel). As autoras ressaltam a influência que as características individuais podem ter nas experiências de *spillover* positivo e negativo. Nesse sentido, indivíduos ativos, assertivos, entusiastas, organizados, amáveis, inteligentes e criativos contribuem favoravelmente para a ocorrência do *spillover* positivo, diminuindo a ocorrência de conflito trabalho-família.

Para as autoras, é fundamental considerar também a importância do papel do gênero nas experiências de spillover, uma vez que mesmo quando ambos os elementos do casal trabalham, as mulheres desempenham mais tarefas domésticas e familiares, gerando conflitos pelo excesso do total de demandas que lhes são atribuídas. Assim, a situação da mulher é especialmente vulnerável nas famílias de duplo emprego, com filhos em idade pré-escolar, quando o trabalho-família é extenso.

Dessa maneira, Matias, Andrade e Fontaine (2011) conduziram um estudo para avaliar os níveis de conflito de papéis vividos por famílias de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar, buscando apontar alguns dos seus antecedentes profissionais e familiares responsáveis pelas dificuldades de conciliação. Nos resultados, observaram que desempenhar um número maior de tarefas domésticas exerce efeitos diferentes para homens e mulheres: para elas, garante que exista menor conflito; ou seja, mulheres com maior capacidade de cumprir atividades domésticas, além das profissionais, experimentem menos conflitos. Para os homens, quanto mais tarefas de cuidado dos filhos, mais vivências de conflito família-trabalho; isto é, tempo destinado à família reduz o tempo destinado ao seu papel de provedor. As autoras concluíram que isso se deve aos papéis de gênero tradicionais, os quais imputam aos homens o trabalho como principal fonte de identificação e às mulheres, o domínio familiar. Assim, o conflito trabalho-família é diferente do conflito família-trabalho, sendo experiências desiguais para homens e mulheres.

Para melhor entender problemas que surgem quando mulheres experimentam dificuldades extremas para cumprir todas as tarefas do trabalho e da família, Calheiros, Lima e Silva (2012) basearam-se em entrevistas realizadas com 102 mães portuguesas com o objetivo de testar a hipótese de extravasamento (spillover) na relação entre o trabalho e a maternidade. A amostra era composta por mães abusivas, ou seja, que cometerem algum tipo de negligência ou maus tratos em relação aos filhos. Os maus tratos estavam associados tanto ao desemprego quanto ao número excessivo de horas de trabalho. Segundo as autoras, a falta de recursos financeiros e insatisfação no trabalho agem como elementos intensificadores das relações abusivas entre mães e filhos, geram um extravasamento negativo do trabalho (desemprego/pressão) para a família e vice-versa, e destes para a maternidade.

Relações entre a conciliação trabalho-família, saúde e competência parental

Nesta categoria, estão os artigos sobre os efeitos de conflitos trabalho-família para a saúde mental, bem-estar, qualidade de vida e competência parental.

Tabela 2. Artigos sobre Efeitos da Conciliação Trabalho-família para a Saúde Mental, Bem-estar, Qualidade de Vida e Competência Parental

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Ortiz, Toro & Rodríguez (2015)	Analisar como a facilitação entre os papéis laborais e familiares modera a relação entre tensão laboral e saúde mental

Pérez (2013)	Determinar o efeito do <i>burnout</i> na relação entre a sobrecarga de trabalho e qualidade de vida, sendo esta medida pelo conflito trabalho-família e satisfação laboral
Álvarez & Gómez (2011)	Identificar a presença do conflito trabalho-família e suas implicações psicossociais em mulheres
Figuroa & Subiabre Fuentes (2011)	Investigar a relação entre apoio familiar percebido, satisfação familiar e conflito trabalho-família
Figuroa, Aburto & Acevedo (2012)	Analisar a relação entre conflito trabalho-família, competência parental e estilos parentais
Urrutia & Figuroa (2015a)	Analisar a relação entre o conflito trabalho-família e a interação entre pais e filhos mediada pelo senso de competência parental.

Ortiz, Toro e Rodríguez (2015) objetivaram analisar como o conflito e a facilitação entre os papéis laborais e familiares moderam a relação entre tensão laboral e saúde mental. Para isso, as autoras analisaram as respostas de 302 professores universitários em Bogotá. Observou-se que o conflito trabalho-família é um moderador importante na associação que algumas condições laborais negativas apresentam com burnout. Assim, condições de estresse no trabalho e conflito trabalho-família vivenciadas ao mesmo tempo associam-se a uma maior experiência de esgotamento emocional e diminuição da eficácia profissional. No caso do conflito família-trabalho, também ocorre associação com a tensão laboral, mas apenas quando os professores se encontram deprimidos. Os participantes que tiveram poucos conflitos possuíam maior percepção de justiça social nas instituições onde trabalhavam, ou seja, os profissionais que se sentiam recompensados pela dedicação profissional apresentaram diminuição do conflito trabalho-família e, conseqüentemente, menos problemas de saúde. Assim, o desempenho das atividades laborais em um ambiente com apoio social aumenta as possibilidades de obter êxito e satisfazer necessidades afetivas, como pertencimento, autoeficácia e independência.

Também avaliando o burnout, Pérez (2013) investigou a sobrecarga de trabalho e qualidade de vida em 673 funcionários de um instituto de saúde no México. Para isso, a autora utilizou um questionário para medir a sobrecarga de trabalho, burnout, conflito trabalho-família e satisfação laboral. Com base nos resultados, Pérez indicou que sobrecarga, esgotamento profissional e burnout possuem correlação negativa com satisfação laboral e correlação positiva com a presença de conflito trabalho e família, ou seja, quanto maior a sobrecarga de trabalho e esgotamento profissional, maior o desequilíbrio entre as demandas do trabalho e da família nos trabalhadores.

De fato, alta carga de trabalho é um dos principais fatores de conflito, sobretudo em mulheres, uma vez que estas cumprem dupla jornada – o trabalho remunerado e o trabalho doméstico. Nesse sentido, Álvarez e Gómez (2011) realizaram um estudo qualitativo com cinco mulheres, mães de crianças de até cinco anos, com diferentes jornadas de trabalho. As participantes declararam como principais causas para os seus conflitos trabalho e família, em ordem crescente de frequência: as muitas exigências no trabalho (alta carga), as

informações imprecisas sobre funções e objetivos do cargo (ambiguidade de papéis) e a incompatibilidade dos sistemas de crenças e valores do trabalho e do lar (conflito de papéis). As implicações psicossociais dos conflitos repercutiam, em ordem crescente de frequência: na saúde psicológica (mudanças de humor e esgotamento mental), na saúde física (dores de cabeça, dores musculares, problemas gastrointestinais, cansaço físico, falta de ar, palpitações e aumento da pressão arterial) e nas relações interpessoais (pouca interação com a família, com os amigos e companheiros de trabalho, isolamento social, discussões frequentes e relações conflituosas). Como fatores protetores, foram identificados os recursos internos do indivíduo (segurança em si mesmo, tomada de decisões, realização de ações imediatas, planejamento de ações, estabelecimento de prioridades e solução de problemas) e o apoio social (suporte do parceiro, familiares, filhos, chefe, amigos e instituições). Em relação às tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos, a divisão desigual entre os parceiros provoca, em muitos casos, carga maior na mulher que, por sua vez, pode afetar seus projetos profissionais e sua própria saúde física e psicológica. Assim, o apoio do companheiro e o suporte familiar também são fatores importantes de bem-estar e diminuição dos conflitos entre trabalho e família.

Nesse sentido, Figueroa, Subiabre e Fuentes (2011) constataram que quanto maior a percepção de satisfação e apoio familiar, menor a probabilidade da ocorrência de conflitos trabalho-família entre os trabalhadores. Os autores analisaram a relação entre apoio familiar percebido, satisfação familiar e conflito trabalho-família em uma amostra 128 trabalhadores chilenos. Os pesquisadores do estudo apontaram que quase todos os participantes (98,4%) manifestaram elevados e médios níveis de satisfação familiar. Em relação aos conflitos, a interferência da família no trabalho e vice-versa foi, respectivamente, 61,7% e 65,6%, o que demonstrou a presença significativa de conflito em ambas as direções.

O conflito trabalho-família pode resultar em tensões que impactam diretamente o funcionamento doméstico e nos cuidados com os filhos. A esse respeito, Urrutia e Figueroa (2015a) afirmaram que, quando existem problemas no relacionamento entre pais e filhos, os pais que se encontram cansados e estressados por causa do trabalho tendem a ser menos participativos, sensíveis e solidários com seus filhos. Posteriormente, essa diminuição no envolvimento parental afeta também o senso de competência parental, ou seja, a competência parental está diretamente relacionada à conciliação entre trabalho e família. Assim, níveis mais altos de conflito trabalho-família estão associados a percepções mais baixas da qualidade de interação com os filhos e da autoeficácia dos pais.

Ainda sobre competência parental, Figueroa, Aburto e Acevedo (2012) analisaram a relação desta variável e o conflito trabalho-família em uma amostra de 129 participantes (pais, mães e seus filhos de 7 a 12 anos). Os resultados indicaram que mesmo os homens possuindo menos tempo com os filhos, em comparação às mães, os primeiros avaliaram-se como eficazes no papel parental, enquanto as mulheres eram as mais afetadas pelo conflito trabalho-família. Apesar disso, as mães também apresentaram confiança em suas habilidades, capacidades e competências para desempenharem seus papéis junto aos filhos. Os pais e mães que apresentaram maiores níveis de conflito trabalho-família demonstraram menores níveis de competência parental e vice-versa. Além disso, ter um menor número de filhos estava associado a possuir melhores crenças sobre eficácia parental geral e para a educação dos filhos.

Trabalho-família e os impactos sobre a satisfação e comprometimento organizacional

Nesta categoria foram agrupados os artigos acerca da responsabilidade das empresas na facilitação trabalho-família e também os efeitos que as iniciativas organizacionais exercem sobre a satisfação e o comprometimento dos funcionários.

Tabela 3. Artigos acerca dos Efeitos da Conciliação Trabalho-Família sobre a Satisfação e Comprometimento Organizacional

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Aguiar, Bastos, Jesus, & Lago (2014)	Avaliar o conflito trabalho-família como preditor da decisão de permanecer no trabalho (comprometimento e entrincheiramento ¹ organizacional)
Silva & Silva (2015)	Analisar o conflito trabalho-família, avaliando a influência do suporte da chefia na satisfação com o trabalho
Goulart, Feijó, Cunha, Corrêa, & Gouveia (2013)	Refletir sobre as novas configurações nos papéis profissionais e familiares e como as organizações podem atuar na melhoria da saúde do trabalhador a partir da conciliação trabalho-família
Lima, Neto, & Tanure (2013)	Conflito trabalho-família em executivos jovens e seniores

¹ Entrincheiramento envolve permanecer em um cargo em função de perdas associadas à saída e da falta de alternativas.

Silva e Silva (2015) realizaram um estudo com 154 trabalhadores homens de uma empresa de transportes de passageiros do norte de Portugal, com filhos, analisando satisfação com o trabalho, suporte da chefia imediata e suporte social dos colegas de trabalho. Os trabalhadores apresentaram valores significativamente reduzidos de conflito trabalho-família, que foi explicado, em parte, por um regime relativamente flexível de trabalho (folgas duas vezes por semana e horários de trabalho definidos com antecedência, por exemplo). Por outro lado, os autores observaram uma correlação negativa entre conflito trabalho-família e suporte da chefia, ou seja, pais que relatavam maior suporte organizacional e menos conflitos trabalho-família apresentavam mais satisfação no trabalho, o que implica afirmar a relevância do papel da organização na compreensão da importância da conciliação das demandas familiares com os profissionais, por parte dos trabalhadores.

Porém, entre os trabalhadores que apresentam maiores conflitos trabalho-família, nem sempre a decisão de sair do emprego é a mais viável, seja em famílias de baixa renda ou nas que possuam um maior padrão econômico, como mostram os estudos a seguir. Aguiar, Bastos, Jesus e Lago (2014) analisaram o efeito do conflito trabalho-família em 994 trabalhadores enquanto antecedente do comprometimento e do “entrincheiramento organizacional”. Os resultados obtidos evidenciaram que o comprometimento organizacional se associa de forma negativa com os conflitos trabalho-família. O

trabalhador possui a tendência a ter um maior engajamento com o trabalho quando há menor percepção de que as demandas laborais impactam negativamente na família. Por outro lado, o entrenchamento relaciona-se de maneira positiva com o conflito família-trabalho. Assim, a sensação de que é difícil cumprir as exigências do trabalho e manter uma família saudável pode fazer com que os indivíduos tenham a percepção de que não estão na organização por identificação e envolvimento pela mesma, mas pelas possíveis perdas financeiras para a vida familiar que seriam causadas pelo desligamento.

Por sua vez, Lima, Neto e Tanure (2013) em uma pesquisa descritiva avaliaram o impacto das transformações no mundo dos negócios sobre a conciliação entre a vida pessoal e profissional de 959 executivos, comparando a situação de juniores e seniores. Os autores constataram que existe uma maior pressão profissional sobre os juniores do que os seniores, pois há maior necessidade de acumular dinheiro e trazer conforto à família, levando a uma alta carga de trabalho e maior conflito trabalho-família. Em consequência desta maior pressão, ocorre nos executivos juniores um aumento do medo diante da perda de emprego, gerando uma maior dependência à empresa.. Tanto os executivos jovens quanto os seniores convivem cotidianamente com a pressão, estresse, angústia, hábitos alimentares insatisfatórios, poucas horas de sono e falta de tempo para o convívio com amigos e familiares. Esse quadro é agravado pelo fato dos executivos serem adeptos das ferramentas da tecnologia da informação, as quais permitem estar disponíveis online para a empresa, não se tendo assim um horário de trabalho delimitado. Essas mudanças no trabalho confluíram com outras na vida familiar, resultando em uma pressão por parte da família para que os executivos sejam mais presentes no ambiente doméstico, o que acarreta ainda mais estresse a esses trabalhadores. Assim, a alta carga no trabalho impacta negativamente nos âmbitos pessoal e profissional do executivo, fazendo com que haja uma maior probabilidade dos mais jovens optarem por não constituir uma família.

Em um artigo teórico, Goulart, Feijó, Cunha, Corrêa e Gouveia (2013) analisaram as consequências do desequilíbrio na dinâmica trabalho-família e refletem sobre como a organização pode agir na prevenção e melhoria da saúde de seus funcionários, a partir de iniciativas de facilitação entre o trabalho e a família. Os autores enfatizaram que a harmonização entre essas esferas de vida pode culminar em muitos benefícios tanto para o trabalhador quanto para a organização, tendo em vista que funcionários mais motivados e satisfeitos tendem a apresentar maior produtividade. Ademais, habilidades comportamentais aprendidas e exercidas nas esferas laboral e familiar (liderança, capacidade para lidar com conflitos, assertividade e autonomia) são facilitadoras na relação interpessoal, conjugal, familiar e organizacional. Nessa direção, para contribuir para a satisfação no trabalho, as organizações podem oferecer um maior suporte aos trabalhadores nos seus momentos de crise ou dificuldade. Adicionalmente, podem oferecer um pacote de benefícios e permitir que o funcionário escolha como gastar seus créditos, levando em conta as singularidades, uma vez que algo que pode ser atrativo a um funcionário não é, necessariamente, atrativo a todos. Além disso, deve-se incentivar os trabalhadores a fazerem uso desses benefícios sem preocupações com possíveis consequências negativas em função de normas culturais (por exemplo, um pai usar a flexibilidade de horários para cuidar dos filhos enquanto a mulher trabalha). Por fim, é fundamental que os programas adotados pelas empresas no sentido de facilitar a relação trabalho-família sejam promotores da equidade entre as pessoas, tanto na divisão de tarefas, quanto no acesso aos ganhos e recompensas.

Instrumentos para avaliar a relação trabalho-família

Esta categoria abrange artigos sobre instrumentos de análise da relação trabalho-família, em especial a Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (SWING) e uma subescala do instrumento de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), detalhados a seguir.

Tabela 4. Artigos Sobre Instrumentos de Avaliação da Relação Trabalho-família

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Carlotto & Câmara (2014)	Analisar a estrutura fatorial original da Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (SWING) em uma amostra brasileira
Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto, & Borges (2014)	Explorar as propriedades psicométricas do SWING em uma amostra portuguesa
Aguiar & Bastos (2013)	Validar uma medida do construto conflito trabalho-família em uma amostra brasileira, a partir do instrumento de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996)

O instrumento Survey Work-Home Interaction – Nijmen (SWING) foi traduzido e adaptado do inglês para o português pelas autoras Carlotto e Câmara (2014), sendo o modelo testado em uma amostra formada por 510 professores de escolas públicas na cidade de Porto Alegre, no estado do Rio Grande do Sul. Foi realizada a análise fatorial confirmatória, permitindo aos autores demonstrarem que a distribuição em quatro fatores da escala original (F1 - Interferência negativa Trabalho-Família, F2 - Interferência negativa Família-Trabalho, F3 - Interferência positiva Trabalho-Família e F4 - Interferência positiva Família-Trabalho) foi adequada para a amostra estudada, por apresentar índices satisfatórios de ajustamento e fidedignidade. Assim, o instrumento mostrou-se válido para avaliação da relação entre trabalho e família como um dos elementos importantes à saúde ocupacional docente, possibilitando subsidiar intervenções de promoção e prevenção nas esferas individual, grupal e institucional.

Também utilizando o SWING, as autoras Pereira et al (2014) fizeram a adaptação e validação do questionário em uma amostra composta por 307 enfermeiros portugueses, sendo também analisada a prevalência da interação trabalho-família em sua relação com o burnout. Os autores apontaram que a versão portuguesa do SWING possui propriedades psicométricas satisfatórias, constituindo-se como um importante instrumento de medida da interação trabalho-família.

Aguiar e Bastos (2013) testaram duas dimensões do modelo proposto por Netemeyer e col. (1996) após um processo de tradução e adaptação ao contexto brasileiro. Dessa maneira, com base nas análises fatoriais exploratória e confirmatória aplicadas em uma amostra de 994 trabalhadores de diferentes regiões do Brasil, constatou-se que as duas dimensões testadas (Interferência do Trabalho na Família e Interferência da Família no Trabalho, cada uma com cinco itens) apresentaram boas propriedades psicométricas.

Estratégias pessoais e políticas organizacionais de conciliação entre o trabalho e a família

Tabela 5. Artigos sobre Estratégias Pessoais e Políticas Organizacionais

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Strobino & Teixeira (2014)	Analisar o conflito trabalho-família de empresárias da construção civil e as estratégias por elas utilizadas para lidar com os conflitos identificados
Mendonça & Matos (2015)	Investigar estratégias usadas por casais de duplo emprego, com filhos em idade pré-escolar, para conciliar de tarefas laborais e familiares
Urrutia & Figureoa (2015b)	Investigar como a conciliação pode contribuir para a garantia dos direitos da infância no Chile
Oliveira, Cavazotte & Paciello (2013)	Desenhar políticas e fomentar práticas voltadas ao equilíbrio entre essas duas esferas com base em uma compreensão da dinâmica dos conflitos entre vida pessoal e profissional
Silva, Figueroa & Orellana (2014)	Analisar a relação entre corresponsabilidade, satisfação no trabalho, suporte organizacional e políticas de conciliação entre trabalho e vida familiar
Figueroa & Urrutia (2014)	Analisar políticas organizacionais em prol do equilíbrio trabalho e família
Barham & Vanalli (2012)	Compreender o envolvimento familiar e laboral a partir de diferentes modelos teóricos que podem direcionar estudos para levantar as necessidades dos funcionários em seu contexto de trabalho, propor mudanças e avaliar os impactos das inovações

Com o objetivo de investigar estratégias individuais diante do conflito trabalho-família, Strobino e Teixeira (2014) realizaram entrevistas com empresárias da construção civil e seus companheiros, com foco em três dimensões: tempo gasto no trabalho, tensão (e.g. estresse e irritabilidade causados pelo trabalho) e comportamento (autoconfiança, estabilidade emocional, agressividade e objetividade). A análise das entrevistas identificou como estratégias: tentativa de mudança na maneira de agir; busca do controle das emoções para não trazer problemas do trabalho para casa (segmentação); controle do tempo dedicado ao trabalho e à família; compartilhamento das tarefas domésticas com os demais membros da família e um bom convívio com o cônjuge, buscando apoio instrumental e emocional. Entretanto, os autores interpretaram que tais estratégias não eram suficientes, pois agiam muito mais para atenuar conflitos do que para eliminá-los. Medidas de redução e compartilhamento do conflito, como delegar atividades no trabalho e na família a terceiros, poderiam auxiliar mais eficazmente na minimização do conflito.

Ainda no sentido de uma abordagem privada da conciliação (foro familiar), Mendonça e Matos (2015) realizaram entrevistas com oito casais portugueses de duplo emprego, com o objetivo de analisar como estes casais com crianças pequenas conciliavam a vida profissional e a vida familiar. Com base na análise de conteúdo das entrevistas, o discurso dos pais foi agrupado em duas categorias: a relação trabalho-família e as estratégias de conciliação. Na relação trabalho-família, apareceram a compensação (quando a satisfação familiar atenuava as adversidades enfrentadas no trabalho), a segmentação (quando os indivíduos procurarem separar as duas esferas, na tentativa de evitar influências negativas entre as duas) e a interface (que pode ser tanto negativa quanto positiva). Como estratégias de conciliação satisfatória entre ambas as esferas, a intimidade entre os casais foi apontada como fator protetor, uma vez que permite que os dois parceiros estejam emocionalmente próximos, em uma relação de respeito recíproco, oferecendo atenção ao outro, construindo companheirismo e investindo na resolução das diferenças por meio do diálogo. Por fim, o coping cognitivo, emocional e comportamental podem ser compreendidos, respectivamente, como planejamento e organização das rotinas diárias, fé e adoção de uma atitude de persistência diante dos problemas cotidianos e busca de apoios práticos (de amigos e parentes, por exemplo) mediante as dificuldades. As autoras concluíram que o parceiro exerce um papel fundamental na conciliação de demandas, uma vez que o apoio emocional permite uma melhor distribuição das tarefas entre o casal.

Diferentemente de Mendonça e Matos (2015), que abordam a conciliação na perspectiva da vida privada, para Urrutia e Figueroa (2015b), o desenvolvimento adequado da criança em idade pré-escolar exige uma responsabilidade conjunta do Estado, das organizações e dos trabalhadores. Para isso, os autores desenvolvem o conceito de corresponsabilidade, que seria a organização da energia, do tempo e do desenvolvimento de recursos psicológicos para realizar atividades domésticas e de cuidados com os filhos. Entretanto, os autores ressaltam que as estratégias a serem desenvolvidas estão marcadas pelo gênero e classe social, as quais agravam os conflitos trabalho-família, uma vez que a figura feminina ainda se encontra fortemente associada ao ambiente doméstico (papel de cuidadora) e as pessoas que não possuem recursos financeiros experimentam mais dificuldade no acesso a creches e auxílio remunerado de terceiros. Portanto, responder à problemática de gênero, classe e organização do trabalho nas políticas destinadas à infância faz-se fundamental para que se promovam mudanças que beneficiem as famílias.

Em relação ao conceito de corresponsabilidade, Silva, Figueroa e Orellana (2014) realizaram um estudo com 137 trabalhadores para avaliar corresponsabilidade familiar, satisfação laboral e apoio organizacional. Os autores concluíram que os trabalhadores que se beneficiavam de políticas organizacionais de conciliação trabalho-família apresentavam maior produtividade, maior motivação, compromisso pessoal com a organização, diminuição do absenteísmo, aumento do bem-estar e maior satisfação com o trabalho. Os autores finalizaram o estudo apontando que as políticas orientadas para a conciliação são instrumentos fundamentais para que os trabalhadores possuam uma participação ativa no trabalho e, ao mesmo tempo, ofereçam um cuidado responsável para com os filhos e vivenciem uma distribuição justa das tarefas domésticas.

No entanto, Figueroa e Urrutia (2014) apontam obstáculos à implementação de políticas organizacionais, a saber: (a) barreiras estruturais, como classe de atividade produtiva e exigências de mobilidade dos empregados, as quais limitam o poder de

negociação da empresa; (b) barreiras culturais, referentes aos papéis tradicionais de gênero, podendo levar as empresas a conceberem as questões familiares como uma responsabilidade particular e não organizacional e (c) barreiras políticas, relativas à legislação, política tributária e mercado de trabalho. Segundo os autores, a identificação dessas barreiras permitirá estabelecer uma agenda para a conciliação entre trabalho e família que considere os trabalhadores, o Estado e as empresas como atores centrais de um processo de reorganização da vida laboral e familiar.

Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) avaliaram os impactos de políticas organizacionais (mais especificamente, flexibilidade de horário e apoio no cuidado com filhos) e de práticas informais (suporte gerencial e percepção de consequências na carreira) sobre o conflito trabalho-família. Os indicadores utilizados para avaliar o impacto foram a satisfação no trabalho, intenção de deixar a empresa, estresse e absenteísmo. Os resultados apontaram que o conflito estava associado à falta de suporte do superior imediato e à percepção de que a busca por um maior equilíbrio acarretaria em consequências negativas na carreira profissional. Em relação à flexibilidade de horário, não foram encontradas evidências de que esta contribua para minimizar o conflito. Ao contrário, embora possa ser conveniente, pode levar o profissional a se ocupar em horários atípicos, como à noite, nos finais de semana e nos feriados. Em relação às políticas de apoio ao cuidado com filhos, os autores concluíram que não eram suficientes pois possuíam um espectro de cobertura relativamente limitado (poucos têm acesso) ou ainda não suficientemente efetivas (funcionamento das creches em geral era de apenas meio período, por exemplo). Assim, os autores concluíram que as empresas precisam atentar para os efeitos a longo prazo de cada estratégia e modificar as normas e políticas do trabalho em função disso; caso contrário, tenderão a adotar medidas que aumentam a pressão sobre seus empregados, contribuindo para o conflito trabalho-família.

Também em um artigo teórico, Barham e Vanalli (2012) abordaram o papel facilitador ou não que as empresas podem desempenhar diante da tarefa de conciliação. Assim, as autoras descreveram estratégias organizacionais para a redução dos conflitos, tais como os chamados arranjos alternativos de horários de trabalho, os quais incluem horários flexíveis, semana de trabalho comprimida, horários de trabalho parciais, emprego compartilhado, trabalho em casa e teletrabalho. A redução do número de horas tanto em âmbito profissional quanto familiar, permite conter o número total de horas diárias de trabalho; flexibilidade no trabalho cria condições para estabelecer rotinas que favorecem o cumprimento de atividades e o desenvolvimento de relacionamentos e habilidades nas esferas familiar e profissional; autocontrole e gerenciamento adequado do tempo, são ferramentas para seguir planos que podem resultar em benefícios a longo prazo. Observaram que, para a implementação desses arranjos alternativos, é importante considerar alguns fatores, como a independência do funcionário para realizar sozinho suas atividades; suas responsabilidades para interagir com outros; os elementos da cultura organizacional, os quais ditam o que é “correto”; o apoio dos gerentes e supervisores para a conciliação das demandas da família e do trabalho e, por fim, as características pessoais do trabalhador (gênero, aspirações na empresa e tipo de dependente).

Discussão

Por meio das evidências apresentadas nesta revisão de literatura, foi observado que: (a) a redução de conflitos entre envolvimento no trabalho e na vida família está associada com benefícios para o bem-estar de pessoas em ambas estas esferas; (b) existem estratégias que contribuem para melhorar a integração entre estes dois papéis e (c) existem barreiras para reduzir conflitos.

Em relação ao bem estar, os autores ressaltaram que experiências vivenciadas nos âmbitos familiares e laborais influenciam-se reciprocamente, podendo ser negativas – como no caso de pessoas em situação de desemprego, pressão e elevado número de atividades domésticas – e positivas, quando os indivíduos possuem comportamentos que facilitam a conciliação entre família e trabalho. Além disso, tais vivências são diferentes entre homens e mulheres, pois elas comumente enfrentam mais conflitos em decorrência da significativa carga doméstica a que estão sujeitas.

Os estudos sobre estratégias para redução de conflitos e aumento de bem-estar ajudam na identificação de fatores que podem ser desdobradas em possíveis políticas e programas de intervenção. Dessa maneira, os autores apontam que um ambiente de trabalho com elevada sobrecarga de demandas, estresse e esgotamento profissional possui correlação positiva com conflitos nas esferas laboral e familiar, bem como impactos negativos sobre a saúde, como o burnout. Do lado positivo, o apoio social, o familiar e as habilidades do indivíduo são fatores protetores para o mesmo, favorecendo a obtenção de êxito profissional e satisfação das necessidades afetivas, como pertencimento, autoeficácia e autonomia. Por exemplo, a maioria dos estudos evidenciou a relevância do uso de estratégias individuais, como o coping, na redução dos conflitos.

Aliada à questão de habilidades individuais, também é importante considerar as questões de gênero, classe social e organização do trabalho. Em relação à questão de gênero, a continuidade de normas culturais que identificam a mulher com o seu papel na família e o homem com o papel de provedor ocasionam desigualdades na participação na vida profissional e familiar. Os pesquisadores apontaram a importância de políticas e normas de trabalho nas organizações para a conciliação das demandas familiares com os profissionais, por parte dos trabalhadores. Por exemplo, a implantação de um regime de trabalho flexível, suporte ao trabalhador em momentos de crise e atribuição de uma quantidade de demandas de trabalho adequadas favoreceriam a satisfação e o comprometimento do funcionário junto à instituição onde trabalha.

Afim de analisar os efeitos de programas de intervenção e a introdução de políticas são necessários instrumentos para acompanhar alterações nas interferências positivas e negativas entre os âmbitos laboral e familiar. Os instrumentos examinados nessa revisão da literatura apresentem coerência com os conceitos teóricos no sentido de abordarem as transferências positivas e negativas que ocorrem na interface entre o trabalho e a família. Tanto o SWING quanto o modelo proposto por Netemeyer e col. (1996) possuem propriedades psicométricas satisfatórias que possibilitam subsidiar intervenções de promoção do desenvolvimento e a prevenção de agravos na qualidade de vida do trabalhador e sua família.

É importante reconhecer as limitações no alcance desse estudo, as quais decorrem da utilização de apenas duas bases de dados. Seriam necessários estudos com bases de dados diferentes para acessar estudos realizados em um número maior de países e, portanto, em contextos culturais mais diversificados. Por exemplo, as políticas públicas nos países

escandinavos tendem a ser mais apoiadoras da vida familiar e de equidade entre os sexos (Campos & Teixeira, 2010). Assim, no presente estudo encontramos estratégias tais como horários flexíveis, mas não a participação mais igualitária de homens e mulheres nos cuidados de um bebê, que é facilitada em alguns países por meio da divisão do período de licença, após o nascimento do seu filho.

Considerações finais

Pela análise dos artigos, constatou-se que os teóricos recomendam examinar a conciliação entre trabalho e família com base na consideração dos seguintes fatores: (a) os desfechos importantes são o bem estar do indivíduo que se encontra em uma fase da sua vida quando possui responsabilidades profissionais e familiares significativas simultaneamente, considerando aspectos positivos e negativos no trabalho e na família; (b) as variáveis intervenientes que favorecem o bem estar do indivíduo e as pessoas ao seu redor incluem estratégias pessoais e serviços de terceiros que contribuem para organizar rotinas de forma que as atividades familiares e profissionais sejam realizadas e para controlar o estresse inerente a esse contexto de vida; (c) variáveis intervenientes que dificultam usar as estratégias e serviços mais eficazes, tais como escolaridade e renda.

Apesar da maioria dos textos abordar a importância de avaliar os elementos positivos e negativos de envolvimento em papéis múltiplos, ainda assim predominaram nos estudos a análise dos conflitos, o que tende a reforçar a ideia de que não é possível equilibrar responsabilidades profissionais e familiares. Portanto, é importante que, em estudos futuros, pesquisadores adotem modelos teóricos mais complexos e instrumentos que operacionalizam o conjunto de conflitos e ganhos existentes na dinâmica de conciliação entre a família e o trabalho. Uma análise dos resultados positivos de papéis múltiplos nos contextos familiar e profissional pode ampliar o conceito de bem-estar, que seria fruto do desenvolvimento de habilidades envolvendo tanto atividades produtivas quanto as de cuidado.

Além disso, para investigações futuras, recomendamos a realização de trabalhos a respeito da conciliação trabalho-família entre as famílias monoparentais, os casais sem filhos, casais de nível socioeconômico mais baixo e quando um dos elementos do casal, ou ambos, se encontram em situações laborais precárias. São necessários, também, estudos longitudinais para compreender os efeitos a longo prazo medidas de intervenção na conciliação entre o trabalho e a família. Devem ainda ser exploradas as relações entre conflito trabalho-família e os vínculos organizacionais entre trabalhadores imersos em ambientes ocupacionais, os quais favoreçam a maior interação entre os dois domínios (laboral e familiar), por exemplo, o teletrabalho.

Pesquisas sobre essas questões poderiam ampliar nossa compreensão sobre os ganhos associados com envolvimento simultâneo nestas duas esferas e formas de melhorar a conciliação destes envolvimento. Essas informações podem contribuir para repensar o que é essencial nos papéis familiar e profissional, ajudando na construção de uma sociedade mais equitativa e com maior bem-estar.

Agradecimentos:

À CAPES pelo financiamento das pesquisadoras Ms. Thaís Juliana Medeiros e Ms. Joyce Aguiar.

Declaração de conflito de interesse:

Declaramos que não há conflitos de interesse.

Referências

- Aguiar, C.V.N., & Bastos, AV.B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho e família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200011&lng=pt&tlng=pt.
- Aguiar, C. V. N., Bastos, A.V.B., Jesus, E. S., & Lago, L.N.A. (2014). Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(3), 283-291. Retrieved from <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n3/v14n3a04.pdf>.
- Álvarez, A., & Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-família, em mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9 (6), 89-106. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000-100007
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: Exigências, recursos e formas de conciliação. *Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5166994.pdf>.
- Barham, E. J., & Vanalli, A. C. G. (2012). Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 47-60. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S19846657201200010005&lng=pt&tlng=pt.
- Calheiros, M. M., & Lima, M. L., & Silva, C. (2012). Extravasamento trabalho-família: quando é que as condições de trabalho contribuem para práticas maternais abusivas? *Aletheia*, 37, 23-41. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141303942012000100003&lng=pt&tlng=pt
- Campos, M. S., & Teixeira, S. M. (2010). Gênero, família e proteção social: as desigualdades fomentadas pela política social. *Revista Katálysis*, 23(1), 20-28. doi: 10.1590/S1414-49802010000100003
- Carlotto, M. S., & Câmara, S.G. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia*, 19(3), 157-238. doi: 10.1590/S1413-294X2014000300006
- Figueroa, A. J., Aburto, M. A. C., & Acevedo, R. Z. (2012). Conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos em padres y madres de la ciudad

- de Talca, Chile. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(1), 57-65. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01239155201200010006&lng=en&tlng=es.
- Figuroa, A. J., Subiabre, N. P. M., & Fuentes, P.A.O. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-família en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances em Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79922588011>
- Figuroa, A. J., & Urrutia, V. G. (2014). Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo em Chile. *Civilizar*, 14(27), 85-96. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165789532014000200006&lng=en&tlng=.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.111
- Goulart, E. G., Jr, Feijó, M. R., Cunha, E.V., Corrêa, B. J., & Gouveia, P.A.E.S. (2013). Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde dos trabalhadores e organizações. *Pensando Famílias*, 17(1), 110-122. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679494X2013000100011
- Lima, G. S.; Neto, A. C., & Tanure, B. (2012). Executivos jovens e seniores no topo da carreira: conflitos e complementaridade. *REAd*, 71(1), 63-96. doi: 10.1590/S1413-23112012000100003
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A.M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escola. *Psicologia*, 25(1), 9-32. Retrieved from <http://www.scielo.mec.pt/pdf/psi/v25n1/v25n1a01.pdf>
- Matias, M. & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-243. doi: 10.1590/S0102-37722012000200012
- Matias, M., Silva, A., & Fontaine, A. M. (2011). Conciliação de papéis e parentalidade: Efeitos de género e estatuto parental. *Exedra*, 5, 57-76. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3696726>
- Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 3, 317-334. doi: 10.14417/ap.904
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400

- Oliveira, L. B., Cavazotte, F. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e conseqüências dos conflitos entre trabalho e família. *RAC*, 17(4), 418-437. doi: 10.1590/S1415-6552013000400003
- Ortiz, V. G., Toro, L. E. P., & Rodríguez, A. M. H. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: Papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201. doi: 10.15446/rcp.v24n1.42081
- *Pereira, A. M., Queirós, C., Gonçalves, S. P., Carlotto, M., & Borges, E. (2014). Burnout e a interação trabalho-família em enfermeiros: Estudo exploratório com o survey work-home interaction Nijmegen (SWING). *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 11(24), 24-30. Retrieved from http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S164721602014000200004&lng=pt&tlng=pt.
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29, 445-455. doi: 10.1016/j.estger.2013.11.010
- Poeschl, G. (2010). Desigualdades na divisão do trabalho familiar, sentimento de justiça e processos de comparação social. *Análise Psicológica*, 1(28), 29-42. doi: 10.14417/ap.250
- Silva, A. R. & Silva, I.S. (2015). Conflito trabalho-família: um estudo com motoristas profissionais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(4), 419-430. doi: 10.17652/rpot/2015.4.432
- Silva, F. B., Figueroa, A. J., & Orellana, E. R. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. *Trabajo y Sociedad*, 23, 525-535. Retrieved from http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151468712014000200012
- Strobino, M. R. C., & Teixeira, R. M. (2014). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: Estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção na cidade de Curitiba. *Revista Administração*, 49 (1), 59-76. doi: 10.5700/rausp1131
- Urrutia, V. G., & Figueroa, A. J. (2015a). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: Medios para mejorar la equidad de género. *Revista Latinoamericana*, 14(40), 377-396. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30538546018>
- Urrutia, V. G. & Figueroa, A. J. (2015b). El conflicto trabajo-familia ante los derechos al cuidado de niños y niñas. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(1), 137-150. doi: 10.11600/1692715x.1317190814
- Vanalli, A.C. G. (2012). Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância. Tese de doutorado não-publicada. Universidade Federal de São Carlos, Brasil.

