

Casa de ferreiro, espeto de pau: conflito trabalho-família de psicólogos

En casa del herrero, cuchara de palo: conflicto trabajo-familia de los psicólogos

The shoemaker's son always goes barefoot: psychologists' work-family conflict

Sayonara de Fátima Teston, Patrick Zawadzki, Caroline Bordignon de Moraes y Michele Gaboardi Lucas
Universidade do Oeste de Santa Catarina, Brasil

(Rec: enero de 2021- Accept: octubre de 2021)

Resumo

O estudo objetiva associar as dimensões de conflito trabalho-família com constituição familiar e características laborais em psicólogos. O design da pesquisa seguiu a abordagem quantitativa, por meio de survey de corte transversal. Os dados passaram por tratamento estatístico descritivo e correlacional, com uso de testes de comparação. Os resultados mostram que os profissionais que trabalham mais horas, possuem companheiro(a) e filho(s) apresentam maior percepção de conflito com interferência do trabalho na família. Entretanto, quem não tem companheiro ou filhos também relata o mesmo conflito. O gênero não representa fonte de diferenciação e, dentre as especialidades, os profissionais que trabalham na área da saúde ou na docência apresentaram índices maiores de conflito comparados com as demais áreas. Além disso, trabalhar mais de 40 horas na semana agrava as interferências trabalho-família. A contribuição do estudo demonstra que a estrutura e o nível de complexidade dos papéis representam obstáculos difíceis de superar inclusive para os profissionais especializados em saúde mental. Teoricamente, os resultados contribuem para o avanço dos estudos sobre aspectos demográficos, laborais e o conflito trabalho-família e lançam luz sobre a importância de melhorias nas políticas e práticas de promoção de saúde laboral na região investigada.

Palavras-chaves: conflito, trabalho, família.

Resumen

El estudio tiene como objetivo asociar las dimensiones del conflicto trabajo-familia con constitución familiar y características laborales en profesionales de la psicología. El diseño de la investigación siguió el enfoque cuantitativo, por medio de una encuesta transversal. Los datos fueron sometidos a tratamiento estadístico descriptivo, correlacional y de comparación. Los resultados muestran que los profesionales que trabajan más horas y tienen pareja e hijo(s), presentan una mayor percepción de conflicto con interferencia laboral en la familia. Sin embargo, quienes no tienen pareja o hijos también manifiestan el mismo conflicto. El género no representa una fuente de diferenciación y, entre las especialidades, los profesionales que trabajan en el área de la salud o la docencia presentan tasas de conflicto más altas en comparación a otras áreas. Además, trabajar más de 40 horas semanales incrementa la interferencia trabajo-familia. El aporte del estudio muestra que la estructura y el nivel de complejidad de los roles representan obstáculos difíciles de superar, incluso para los profesionales especializados en salud mental. Teóricamente, los resultados contribuyen al avance de estudios sobre aspectos demográficos, laborales y el conflicto trabajo-familia y arrojan luz sobre la importancia de mejorar las políticas y prácticas de promoción de la salud ocupacional en la región investigada.

Palabras claves: conflicto, trabajo, familia.

Abstract

The study aims to associate the dimensions of work-family conflict with the family constitution and work characteristics in psychologists. The research design followed the quantitative approach through a cross-sectional survey. The data underwent descriptive and correlational statistical treatment using comparison tests. The results show that professionals who work more hours and have a partner and one or more children have a higher perception of conflict with work interference in the family. However, those who do not have a partner or children also report the same conflict. Gender does not represent a source of differentiation, and among specialities, professionals working in the health or academic teaching areas had higher rates of conflict than other areas. In addition, working more than 40 hours a week aggravates work-family interference. The study's contribution demonstrates that the structure and complexity of the roles represent obstacles that are difficult to overcome, even for professionals specialising in mental health. Theoretically, the results contribute to advancing studies on demographic and labour aspects and the work-family conflict and shed light on the importance of improvements in policies and practices for promoting occupational health in the investigated region.

Keywords: conflict, work, family.

Introdução

Sabe-se que o trabalho e a família ocupam um espaço importante da vida adulta. No mundo, uma parcela de pesquisadores investigou o conflito entre o trabalho e a família (Greenhaus & Beutell, 1985; Matijaš, Merkaš, & Brdovčak, 2018; Nohe, Meier, Sonntag, & Michel, 2015). Inclusive com representatividade no Brasil (Bandeira, Ferreira, & Cabral, 2019; Braun, Vierheller, & Oliveira, 2016; Feijó, Goulart Jr., Nascimento, & Nascimento, 2017; Oliveira, Cavazotte, & Paciello, 2013).

O conflito trabalho-família (CTF) foi descrito por Greenhaus e Beutell (1985) como uma forma de conflito entre papéis, no qual aspectos das esferas do trabalho e da família são incompatíveis. A mútua interferência entre o trabalho e a vida familiar tem sido considerada uma das dez principais fontes de estresse ocupacional, especialmente em profissionais de saúde (Alazzam, Abualrub, & Nazzal, 2017; Kleiner & Wallace, 2017; Parola, Coelho, Cardoso, Sandgren, & Apóstolo, 2017; Simões, 2016; Terry & Woo, 2020).

Neste estudo, busca-se levantar e discutir resultados acerca do equilíbrio trabalho-família de pessoas que possuem como parte de sua missão profissional a promoção de saúde psicológica. De acordo com o Conselho Federal de Psicologia do Brasil (CFP, 2015, p. 7) é papel do profissional da área “trabalhar visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades”. Entende-se que o profissional psicólogo também precisa cuidar da própria saúde, e conseguir administrar conflitos trabalho-família é parte deste contexto. Assim, definiu-se como objetivo associar as dimensões de conflito trabalho-família com características individuais, constituição familiar e aspectos laborais em psicólogos.

Bandeira et al. (2019) já apontaram a necessidade de aprofundamento e cruzamento de informações sobre sexo, maternidade e carreira no campo de estudos do CTF. Entende-se que os resultados desta pesquisa vão além, porque delimitam quais características individuais, laborais e familiares estão associadas a determinados tipos de conflitos em profissionais da saúde mental, que por sua vez, levam a outros problemas relevantes e atuais da sociedade.

A pesquisa possui potencial de contribuição para o campo de estudos de saúde mental no sentido de propor uma visão interdisciplinar que contemple “as múltiplas realidades engendradas pela e na sociedade” (Davel, Bispo, & Antonello, 2020, p. 12). Neste sentido, o estudo apresenta potencial para promover reflexões sobre exigências contextuais e individuais acerca da família e da carreira. Além disso, os resultados propõem reflexões acerca da autoavaliação de homens e mulheres sobre o conflito.

Entre as questões contextuais, questiona-se a influência das Universidades na formação das competências desses profissionais, além da postura moral de organizações que possuem em seu quadro funcional profissionais de saúde mental, e, a importância e viés que tem sido dado às políticas públicas que podem influenciar a saúde psicológica dos profissionais. Fica evidente também, o papel central do trabalho na vida cotidiana contemporânea.

Trazer à tona a discussão sobre a presença de conflito justamente em profissionais que trabalham com o objetivo

de promover saúde e qualidade de vida aos demais, elucida aspectos comportamentais individuais que representam a contradição denunciada por meio do ditado “casa de ferreiro, espeto de pau”. Estas contradições podem ocorrer por incompatibilidade de papéis da vida cotidiana (Goode, 1960). Greenhaus e Beutell (1985) afirmaram que o trabalho e a família apresentam exigências distintas. O constructo conflito trabalho-família (CTF) apresenta duas dimensões que indicam o sentido da relação entre os objetos em estudo. A primeira é constituída por fatores de interferência da família no trabalho (IFT) e a segunda por fatores de interferência do trabalho na família (ITF) (Aguiar & Bastos, 2013).

Para Greenhaus e Beutell (1985) o tempo dedicado aos requisitos de um papel pode dificultar o cumprimento dos requisitos de outro, a tensão da participação em um papel dificulta o preenchimento de requisitos de outro papel, e ainda, os comportamentos específicos exigidos por um papel dificultam o cumprimento dos requisitos do outro. Parece que a natureza do conflito, seja ela pelo fator tempo, tensão e/ou comportamento, pode se originar tanto de aspectos individuais quanto contextuais.

Entre estes aspectos, podem-se mencionar os acontecimentos típicos do ciclo vital adulto, quando os indivíduos tendem a buscar espaço na carreira, podem encontrar um(a) companheiro(a) mais estável, e/ou ter filhos, ou até mesmo não os ter. Além dos fatores típicos do ciclo vital, também se pode apontar como fatores indivíduo-contextuais, a forma como as pessoas lidam com a acumulação de papéis (Voydanoff, 2002). Diversos papéis podem ser assumidos pelos indivíduos na adultez. Entre eles, o papel de profissional, companheiro(a), pai/mãe, filho(a), irmão/irmã, amigo(a), entre outros. Assim, momentos transitórios do ciclo vital funcionam como potenciais geradores de crise.

Winkel e Clayton (2010) discutem o conceito de limite relacionado aos papéis exercidos e CTF. Um limite se refere a tudo o que constitui um perímetro em torno de um determinado papel (Ashforth et al., 2000; Winkel & Clayton, 2010). A permeabilidade de limite indica o grau em que um domínio ou função permite que um indivíduo esteja fisicamente localizado no domínio, mas psicologicamente envolvido em outro (Winkel & Clayton, 2010). Já a flexibilidade dos limites de uma dimensão se refere ao grau em que um indivíduo pode ser retirado de um domínio para atender às demandas de outro domínio, porém, nem sempre que um indivíduo flexibiliza um limite é sinônimo de que quer ou é capaz de fazê-lo (Winkel & Clayton, 2010).

Voydanoff (2002) sugere que quanto maior for a acumulação de papéis, maiores serão os riscos de haver incompatibilidade e, por consequência, maior será o conflito e a tensão. Em razão disso, é possível prever diferentes níveis de CTF associados a constituição familiar, entre eles, possuir companheiro(a) e ter filhos.

H_{1a}: Possuir companheiro representa mais papéis a assumir, e isso se torna um gerador de maior percepção de conflito.

H_{1b}: Ter filhos também representa maior complexidade de papéis, e isso gera maior percepção de conflito.

O gênero também tem sido uma variável recorrente nos estudos sobre CTF. Alguns autores mencionam que as mulheres

tendem a perceber maiores índices de conflito trabalho-família em comparação aos homens (Andrade & Machado, 2019; Feijó et al., 2017; Li et al., 2020; Teixeira & Bomfim, 2016; Vilella & Lourenço, 2018). No entanto, alguns autores têm mencionado que a diferença entre homens e mulheres é questionável (Nohe et al., 2015; Stoiko, Strough, & Turiano, 2017). Pereira, Vieira e Matos (2017) não encontraram diferenças significativas entre homens e mulheres. E ambos podem reagir à IFT e à ITF da mesma forma (Nohe et al., 2015). Profissionais da psicologia tendem a não receber demandas de trabalho diferentes em função de serem homens ou mulheres, uma vez que qualquer área de especialização pode ser exercida por ambos (CFP, 2015). Além disso, tendem a ser sensibilizados durante o processo de formação acadêmica sobre a importância da divisão e compartilhamento de tarefas e responsabilidades familiares. Estes aspectos conduziram a apresentação da Hipótese 1c.

H_{1c}: Espera-se que o sexo dos profissionais não implique em diferenças na percepção sobre os níveis de conflito trabalho-família.

Além dos aspectos associados à constituição familiar, as características laborais também podem alimentar o CTF (Nohe et al., 2015; Strapasson, Hack, Zawadzki, & Teston, 2020). Para Wu Chen e Meyer (2019) trabalhadores que precisam rotineiramente demonstrar emoções positivas e amigáveis em sua rotina laboral, pelas características do negócio ou porque possuem contato direto com clientes, sofrem com fatores negativos no bem-estar e em seu desempenho emocional. Este comportamento pode inclusive expor o indivíduo à exaustão emocional (Hülsheger & Schewe, 2011). Além disso, é importante lembrar que o conteúdo emocional vivenciado no ambiente laboral, tende a acompanhar o indivíduo a outros ambientes, inclusive o familiar (Greenhaus & Beutell, 1985; Wu, Chen, & Meyer, 2019).

Kato e Yamazaki (2009) já haviam demonstrado que altas demandas do trabalho combinadas com baixo controle sobre as variáveis do próprio trabalho, e ainda cultura organizacional, contribuem para o CTF. A flexibilidade no trabalho, especialmente em relação aos horários, foi um aspecto apontado no estudo de Fujimoto, Kotani e Suzuki (2008) como fundamental para promoção do equilíbrio trabalho-família principalmente para pais de crianças em idade pré-escolar. A questão da demasiada quantidade de horas, volume de trabalho, inflexibilidade na carga horária e a relação negativa desses fatores no CTF também já foi apontada por Skinner e Ichii (2014). Acredita-se que gerenciar demandas a fim de torná-las mais flexíveis não é rotina comum para a maior parte dos psicólogos brasileiros, especialmente para os que possuem mais do que um emprego e/ou trabalham muitas horas.

Outros pesquisadores também chamam atenção para a influência das políticas públicas no CTF, e conseqüentemente na saúde dos cidadãos (Borgmann, Kroll, Müters, Rattay, & Lampert, 2019). Fatores estruturais do trabalho e determinantes sociais, como por exemplo, políticas de trabalho, condições de trabalho e práticas de suporte social voltadas à promoção do equilíbrio trabalho-família são fundamentais (Borgmann et al., 2019). No Brasil se sabe que as organizações que contam em seu quadro de trabalhadores com profissionais psicólogos possuem políticas e práticas de gestão de pessoas em diferentes níveis de estruturação e maturidade (CFP, 2020).

As práticas de suporte social também foram apontadas no estudo de Skinner e Ichii (2014) como relevantes para o equilíbrio trabalho-família. Os autores, que se concentraram em discutir a importância do espaço geográfico onde o indivíduo vive e trabalha, demonstraram que o espectro socioeconômico e a comunidade podem fazer acordos e implementar condições de trabalho para apoiar ou prejudicar a capacidade de se alcançar relações de trabalho e de vida saudáveis (Skinner & Ichii, 2014). As demandas do domínio do trabalho são preditores do CTF e variam de acordo com o contexto cultural (Allen, French, Dumani, & Shockley, 2020). O locus de atuação dos profissionais da Psicologia no Brasil é amplo e heterogêneo, já que o trabalho pode ser realizado em instituições privadas ou públicas, na clínica, na comunidade, em hospitais, em empresas, escolas, Universidades, entre outros espaços (CFP, 2020).

H_{2a}: A exigência laboral de distintas especialidades da psicologia representa níveis diferentes de conflito trabalho-família.

Independentemente da área de atuação, conciliar trabalho e vida familiar exige tempo. No estudo sobre preferências entre tarefas da casa e tarefas do trabalho, Stanczyk, Henly e Lambert (2016) concluíram que a maior parte das pessoas investigadas gostaria de ter mais tempo disponível para realizar tarefas domésticas. Para os sujeitos da pesquisa, além de declararem gostar de executar estas tarefas, ter mais tempo para atividades da casa contribuiria tanto o bem-estar individual quanto para o funcionamento familiar (Stanczyk et al., 2016).

Roeters (2011) investigou diferenças transnacionais na associação entre o horário de trabalho dos pais e tempo de interação pais-filhos. De acordo com a pesquisa, os pais empregam estratégias para proteger a vida familiar das invasões do trabalho e essas estratégias podem ser aprimoradas por políticas de flexibilidade, ideologias mais fortes acerca da paternidade, acesso a possibilidade de trabalho em meio-período e níveis mais altos de renda. Maslić e Kurtović (2020) também demonstraram uma contribuição significativa do horário de trabalho para o CTF em pais de família.

A carga horária destinada ao trabalho também foi apontada como aspecto importante a ser observado no Brasil (Bandeira et al., 2019; Feijó et al., 2017). Bandeira et al. (2019) propuseram uma frente de pesquisa, sugerindo que investigar a questão da carga horária de trabalho precisa ser melhor explorada. Feijó et al. (2017) ressaltam que a quantidade de horas destinada a uma dimensão interfere fortemente em outra, e uma das formas de amenizar conflitos decorrentes deste aspecto seria por meio de uma revisão dos contratos e política de trabalho brasileira, na qual deveria ter mais espaço para horários flexíveis e atividades remotas. Oliveira et al. (2013), acrescentam que a questão da flexibilização do horário de trabalho precisa ser analisada com cautela, pois a flexibilização pode gerar fragmentação dos horários, gerando como consequência, o aumento do total de horas trabalhadas no dia. Neste contexto, parece ser importante avaliar a carga horária semanal que os profissionais da psicologia têm destinado às atividades laborais.

H_{2b}: Profissionais com maior carga horária semanal de trabalho percebem maior conflito trabalho-família.

Estudos de um construto tão complexo contribuem para o entendimento dos fenômenos presentes na vida cotidiana,

que podem influenciar nas atividades profissionais (Oliveira et al., 2013). Também, as cobranças que ocorrem na vida laboral podem impactar nas dinâmicas familiares, e conseqüentemente na saúde e bem-estar (Feijó et al., 2017). Sabe-se que devido às mudanças na composição da força de trabalho e nas demandas contemporâneas do trabalho pode ser difícil conciliar vida profissional e familiar (Matijaš et al., 2018). Há desafios para inovar a maneira de se olhar a interação entre os diversos fatores que permeiam a relação entre as pessoas e o trabalho (Feijó et al., 2017). E ampliar estudos neste campo do conhecimento pode contribuir com sugestões de como melhorar e harmonizar a vida profissional e familiar (Matijaš et al., 2018).

Método

Realizou-se uma pesquisa exploratória, de abordagem quantitativa, descritiva, survey, de corte transversal. A amostra do estudo foi formada por profissionais psicólogos da rede de contato dos pesquisadores que residem no oeste de Santa Catarina. De acordo com o CFP (2020), Santa Catarina possui 14.657 profissionais psicólogos, entretanto, o número total de profissionais na região oeste de Santa Catarina, Brasil, é desconhecido. Por isso, o processo de seleção dos participantes na amostragem foi não-probabilística, realizada por conveniência (Etikan, Musa, & Alkassim, 2016). A quantidade mínima necessária de participantes foi realizada de forma probabilística (Hair Jr, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014), definida em 84 participantes ($f^2=0,80$, $\alpha=0,05$ e $1-\beta=0,90$). A coleta de dados iniciou no dia 15 de julho e encerrou no dia 03 setembro 2019.

Como estratégia de coleta de dados realizou-se principalmente divulgação do instrumento online nas redes sociais dos pesquisadores além de aplicação de alguns instrumentos de forma presencial. Realizou-se envio de *e-mails* para os cursos de pós-graduação da área de Psicologia das Universidades regionais, visitas aos consultórios, divulgação em grupos de pesquisa, contato presencial com egressos da Psicologia, e-mail para professores de cursos de graduação e programas de Mestrado e Doutorado na área. Todos os participantes concordaram com o termo de consentimento livre e esclarecido antes de responder ao instrumento. A coleta alcançou 182 participantes. No total, 122 respondentes participaram *online* e 60 participaram respondendo ao instrumento impresso. Um dos participantes foi eliminado da base de dados, pois se declarou estudante do último ano de curso. Assim, 181 instrumentos foram considerados válidos e incluídos na análise de dados.

O instrumento utilizado foi proposto por Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), e adaptado para uso no Brasil por Aguiar e Bastos (2013). Esse instrumento é composto por um total de 10 itens, sendo cinco para avaliar a IFT e cinco para avaliar a ITF.

Utilizou-se escala *Likert* de seis pontos, conforme o estudo de validação no Brasil (Aguiar & Bastos, 2013), para facilitar na discussão a existência ou não de conflito nos subgrupos criados entendendo a exigência de respostas extremas (DeVellis, 2017). O ponto de corte adotado foi o valor 3. Ou seja, valores médios encontrados entre 1 e 3 implicam em discordância da existência do conflito e valores entre 3,01 e 6 implicam concordância da existência de conflito. Para os dados demográficos, foram realizadas categorizações. Para estado civil, os que se identificaram como união estável ou casados foram chamados "com companheiro", e os que se identificaram

como solteiros, divorciados ou separados foram chamados "sem companheiro". Na identificação da área profissional, os que se identificaram como trabalhando na docência, pedagogia ou pesquisa, foram intitulados "docência". E no grupo "outros" foram adicionados quem declarou trabalhar no comércio, secretaria ou em gestão de empresas.

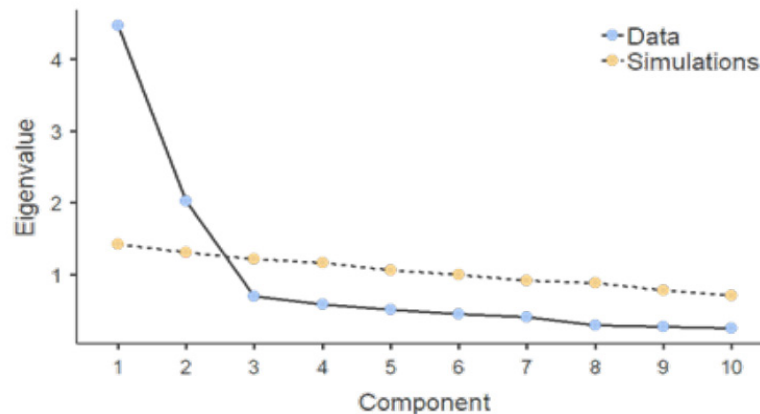
Após a organização, codificação e processamento, a correção dos questionários seguiu as orientações dos autores (Aguiar & Bastos, 2013). Os dados faltantes não superaram 5% e foram preenchidos com a média da variável após a identificação da quase normalidade dos dados verificada pela assimetria e curtose (Finney & Distefano, 2006). Foi utilizada a média dos itens para calcular o valor das dimensões. A confiabilidade da escala foi averiguada pelo teste Alfa de Cronbach. O teste de fator único de Harman foi utilizado para verificar o viés de método comum. A análise de componentes principais foi executada para validar a escala para a amostra, foi utilizada a rotação promax para encontrar as cargas fatoriais por se tratar de variáveis ordinais e os pressupostos foram checados pelo teste de esfericidade de Bartlett e pela medida de adequação da amostragem utilizando o critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Para a análise de comparação de grupos, utilizou-se o t-teste para amostras independentes e a ANOVA one way com o post hoc de Tukey-Kramer. A homogeneidade das variâncias foi averiguada pelo teste de Levene. E ainda, foi utilizada a prova de correlação de Pearson (r) e Tau B de Kendall (τ) para explorar possíveis explicações dos resultados obtidos nos testes de comparação. O nível de significância adotado em todos os testes foi de 5%.

Apresentação dos resultados.

A amostra foi composta por 181 psicólogos (as). Todos residentes na região oeste de Santa Catarina provenientes de 25 diferentes cidades. Em relação ao sexo, declaram serem mulheres 162 (90%) dos participantes, e homens, 19 (10%) dos participantes. Além disso, 110 (61%) declaram viver com companheiro e 71 (39%) viver sem companheiro. Em relação a possuir filho (s), 109 (60%) declarou não possuir, 39 (22%) possuir um(a) filho(a), 27 (15%) possuir dois(uas) filhos(as), e 6 (3%) possuir três filhos(as). E quanto à carga horária de trabalho, 65 (36%) declarou trabalhar até 30h na semana, 58 (32%) até 40h, e 57 (32%) mais de 40h. Em seguida, apresentam-se os resultados de confiabilidade e validade da escala.

Os resultados confirmaram a confiabilidade da escala pelo alfa de Cronbach ($\alpha=0,86$). O teste de fator único de Harman mostrou nível de viés de método comum menor que 50% ($h=38,84\%$). Os resultados da validação da escala mostraram que todos os itens permaneceram no modelo com carga fatorial acima de 0,71 (Tabela 1). O percentual acumulativo da variância com os dois componentes foi de 64,90%. A correlação encontrada entre os fatores foi de 0,39. O teste de esfericidade de Bartlett apresentou valores de $\chi^2=855,48$, $df=45$ e $p<0,0001$. O KMO dos itens da escala foi superior a 0,74. A Figura 1 mostra o *scree plot* que indica a existência das duas dimensões na escala utilizada.

Figura 1. Scree plot de validação das dimensões da escala de conflito trabalho-família (CTF) para a amostra.



A Tabela 1 mostra os resultados descritivos, correlações e cargas fatoriais dos itens da escala CTF. Os valores encontrados para a dimensão de ITF foram $m=3,26$ ($dp=1,26$) e para IFT foram $m=2,21$ ($dp=1,01$). Percebe-se que somente um item da dimensão ITF não apresentou valor superior ao ponto de corte adotado, o que aponta para um item onde a maior parte do

grupo não percebe a existência de CTF (ITF4, $m=2,96$, $dp=1,50$). Já os itens da dimensão IFT parecem não representar conflito. As correlações entre os itens de cada dimensão apontam uma baixa colinearidade no instrumento porque apresentaram valores menores que 0,38.

Tabela 1. Resultados descritivos da escala de conflito trabalho-família (CTF), correlações entre itens e cargas fatoriais

	Descritivos m(dp)	Correlações										Cargas			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ITF	IFT		
1. ITF1	3,44(1,53)	1												0,76	
2. ITF2	3,14(1,47)	0,62	1											0,83	
3. ITF3	3,33(1,53)	0,55	0,70	1										0,80	
4. ITF4	2,96(1,50)	0,58	0,60	0,60	1									0,88	
5. ITF5	3,40(1,58)	0,50	0,61	0,61	0,69	1								0,88	
6. IFT1	2,51(1,29)	0,30	0,37	0,34	0,20	0,21	1								0,72
7. IFT2	2,12(1,19)	0,25	0,29	0,34	0,16	0,18	0,48	1							0,77
8. IFT3	2,01(1,26)	0,16	0,21	0,22	0,14	0,14	0,51	0,65	1						0,91
9. IFT4	1,97(1,33)	0,27	0,25	0,24	0,19	0,12	0,45	0,42	0,59	1					0,78
10. IFT5	2,45(1,45)	0,33	0,33	0,37	0,31	0,21	0,50	0,37	0,48	0,51	1				0,66

Legenda. m: média. dp: desvio padrão. ITF: Interferência do trabalho na família. IFT: Interferência da família no trabalho.

Após avaliar o resultado geral da amostra sobre as dimensões, buscou-se estratificar a amostra de acordo com dados sociodemográficos (estado civil, filhos, sexo). Os resultados podem ser verificados na Tabela 2.

Na Tabela 2 é possível constatar que quem tem companheiro declara conflito com ITF ($m=3,17$), o mesmo ocorre com quem não tem companheiro ($m=3,38$), e em ambos não se percebe IFT. Houve diferença significativa entre os aspectos de IFT e ITF ($p=0,02$) no grupo sem companheiro, a interferência é

maior do trabalho na família do que da família no trabalho nesse grupo. Outra diferença significativa foi encontrada no grupo com companheiro, a IFT é maior do que no grupo sem companheiro ($p=0,02$). Este resultado confirma parcialmente hipótese H1a (possuir companheiro representa mais papéis a assumir, e isso se torna um gerador de maior percepção de conflito).

Tabela 2. CTF e dados sócio demográficos.

	n	ITF <i>m(dp)</i>	IFT <i>m(dp)</i>	p-valor (ITF-IFT)
Estado Civil				
Com companheiro	110	3,17(1,25)	2,34(1,07)	0,28
Sem companheiro	71	3,38(1,27)	2,00(0,87)	0,02*
<i>p-valor (com-sem companheiro)</i>		0,28	0,02*	
Filhos				
Tem	72	3,35(1,27)	2,55(1,12)	0,43
Não tem	109	3,19(1,25)	1,99(0,86)	0,00*
<i>p-valor (tem-não tem filhos)</i>		0,43	0,00*	
Sexo				
Feminino	162	3,30(1,27)	2,24(1,04)	0,19
Masculino	19	2,89(1,11)	1,95(0,64)	0,09
<i>p-valor (feminino-masculino)</i>		0,19	0,09	

Nota. * $p < 0,05$. Determinado pelo teste-t independente, a homogeneidade das variâncias foi verificada pelo teste Levene.

Além disso, quem declarou ter filhos, também percebe conflito com ITF ($m=3,35$) assim como quem não tem filhos ($m=3,19$). Foi encontrada diferença significativa no grupo que não tem filhos quando comparado ITF e IFT, quem não tem filhos percebe maior ITF do que IFT. Quando são comparados os resultados do grupo que tem filhos com o grupo que não tem filhos, identifica-se que quem tem filhos percebe uma interferência significativamente maior da família no trabalho do que quem não tem filhos ($p=0,00$). Este resultado confirma parcialmente a hipótese H1b (ter filhos também representa maior complexidade de papéis, e isso gera maior percepção de conflito). Na amostra do estudo foi possível detectar que 39 participantes possuem apenas um filho, 27 possuem dois filhos e seis possuem três filhos. Pensando que a quantidade de filhos pode representar mais papéis a assumir, uma correlação foi testada entre o número de filhos e as dimensões do instrumento. Os resultados encontrados para ITF foram de $\tau=0,07$ ($p=0,24$) e para IFT de $\tau=0,21$ ($p < 0,001$). Chama a atenção que a maior parte da amostra ($n=109$) não ter filhos, apesar de a maioria ($n=110$) também declarar que tem companheiro.

Na média, as mulheres declararam que percebem conflito de ITF ($m=3,30$). Não foram constatadas diferenças significativas entre ITF e IFT de mulheres ou homens. Assim como não foram encontradas diferenças significativas quando foram comparadas pessoas do sexo feminino e do sexo masculino. Estes resultados confirmam a hipótese H_{1c} (espera-se que o sexo dos profissionais não implique em diferenças na percepção sobre os níveis de conflito trabalho-família).

Buscou-se investigar se a área de atuação dos profissionais da psicologia poderia ter alguma influência no conflito. Pela média apresentada, as especialidades que declararam haver ITF estão os profissionais da área clínica ($m=3,24$, $dp=1,29$), docência ($m=4,04$, $dp=1,11$), organizacional ($m=3,36$, $dp=1,27$), hospitalar ($m=3,69$, $dp=0,60$), jurídica ($m=3,92$, $dp=0,82$), social ($m=3,70$, $dp=1,10$), saúde ($m=3,51$, $dp=1,15$), neuropsicologia ($m=3,13$, $dp=1,45$), avaliação psicológica ($m=4,00$, $dp=1,04$) e outros ($m=4,12$, $dp=0,51$). Os grupos que não apresentaram ITF se enquadram as áreas de

Psicologia do Esporte ($m=2,67$, $dp=1,81$) e Psicologia Escolar ($m=2,81$, $dp=1,47$). Nenhum dos grupos declarou IFT com média acima de 3,00 pontos.

O grupo de psicólogos que trabalha na docência apresentou diferença significativa na ITF em comparação aos profissionais que trabalham em outras áreas ($p=0,04$). Na área da Psicologia da Saúde ($m=2,61$, $dp=1,04$) se observa diferença significativa ($p=0,02$) da IFT com os demais profissionais ($m=2,14$, $dp=0,99$), porém não atingiram o ponto de corte de 3,0 pontos. O grupo de profissionais que se identificaram como sendo psicólogos, mas que trabalham em outras áreas ($m=4,12$, $dp=0,51$), também apresentou diferença significativa ($p=0,00$) de ITF em comparação ao grupo de psicólogos de outras especialidades ($m=3,21$, $dp=1,27$). Como o grupo "outros" representa áreas de atuação que não estão definidas na lista de especializações do CFP (2020), não foram realizadas análises complementares. A partir dos resultados sobre as áreas de atuação, verifica-se que a hipótese H_{2a} (a exigência laboral de distintas especialidades da psicologia representa níveis diferentes de conflito trabalho-família), também foi confirmada.

Na Tabela 3 podem ser observados os resultados de CTF por quantidade de horas trabalhadas por semana para ITF e IFT. Foram comparados os grupos de acordo com o número de horas semanais dedicadas ao trabalho (30h, 40h ou mais de 40h).

Tabela 3. CTF por quantidade de horas trabalhadas na semana

	Até 30h <i>m(dp)</i>	Até 40h <i>m(dp)</i>	Mais de 40h <i>m(dp)</i>	p-valor
	n=65	n=58	n=57	
ITF	2,86(1,28)	3,24(1,21)	3,70(1,15)	0,00a
IFT	2,18(1,07)	2,20(1,01)	2,23(0,93)	0,95

Nota. ^a $p < 0,05$, obtido pela Anova one-way, com o post hoc de Tukey-Kramer entre as categorias Até 30h e Mais de 40h.

Constatou-se que os profissionais que trabalham até 40 horas e os que trabalham mais de 40h, apresentam, na média, conflito de ITF ($m=3,24$ e $m=3,70$ respectivamente). Encontrou-se diferença significativa de interferência em quem declarou trabalhar até 30h e mais de 40h ($p=0,00$). Portanto, há uma tendência para quanto mais horas dedicadas ao trabalho, maior a incidência de conflito, porém, só não é constatado conflito no grupo que trabalha menos de 30h. Este aspecto confirma hipótese H_{2b} (profissionais com maior carga horária semanal de trabalho percebem maior conflito trabalho-família).

Entendendo que a carga horária pode ser diferente em cada área de atuação, realizou-se outra análise de comparação entre as especialidades. O único resultado que mostrou diferença significativa ($p=0,02$) foi na área da docência ($m=46,00$, $dp=13,50$), onde a diferença média em número de horas semanais de quem atua é de 10,57 horas a mais em comparação com aqueles que não atuam na docência ($m=35,43$, $dp=14,26$).

Para explorar uma possível explicação de que a quantidade de horas e a quantidade de áreas de atuação poderiam estar correlacionadas ao CTF, já que um profissional pode trabalhar em mais do que uma área, foram realizadas provas de correlação. Foi encontrada uma correlação significativa de baixa força entre a carga horária semanal e ITF ($r=0,27$, $p=0,00$). Ou seja, para aproximadamente 5,1% da amostra, carga horária e ITF estão correlacionadas. Além disso, foram encontradas correlações de baixa força entre a quantidade de áreas em que o profissional atua com ITF ($r=0,20$, $p=0,01$), o que representa aproximadamente 4,4% da amostra. Foram encontradas correlações significativas também de baixa força entre quantidade de áreas em que o profissional atua com IFT ($r=0,21$, $p=0,00$), o que representa 4,5% da amostra. A modo de controle, foi testada a correlação entre carga horária semanal e quantidade de áreas de atuação para avaliar se aqueles que trabalham mais horas também atuam em mais áreas, o que não foi confirmado ($r=0,09$, $p=0,24$).

Resultados

Ao observar os resultados da média de toda a amostra pesquisada para ITF e IFT, observa-se que há desconforto no que se refere à dinâmica entre trabalho e família. Os profissionais investigados apresentam CTF com índices médios mais elevados de ITF (Greenhaus & Beutell, 1985). O CTF se refere à incompatibilidade de papéis e escassez de recursos para lidar com diferentes papéis concomitantemente (Greenhaus & Beutell, 1985). Embora exista o conflito, os profissionais da psicologia tendem a permitir que o trabalho influencie na família, porém o índice geral de IFT fica abaixo do ponto de corte. O limite do perímetro em torno do papel desses profissionais na família (Winkel & Clayton, 2010) estão sendo ultrapassados. Quanto menor a separação entre papéis profissionais e pessoais (Oliveira et al., 2013) maior a ampliação da possibilidade de CTF. Apesar da formação acadêmica voltada para a promoção da qualidade de vida das coletividades e dos indivíduos (CFP, 2015) parece que os psicólogos investigados estão com dificuldades de praticar essa premissa.

Quando foram analisados grupos da amostra, percebe-se que aspectos sociodemográficos tem relação com a percepção do índice de conflito. Voydanoff (2002) sugere que quanto maior for a acumulação de papéis, maiores serão os riscos de haver incompatibilidade e, por consequência, maior será o conflito e

a tensão. Quem tem companheiro apresenta maior índices de IFT do que quem não tem, entretanto, os níveis não apontam para a existência de conflito. A existência de valores altos de ITF no grupo sem companheiro pode indicar que a resposta esteja relacionada à avaliação do respondente acerca da família de origem (pais, irmãos, entre outros). As pressões vivenciadas no trabalho (Schieman & Glavin, 2011) provocam interferências mesmo em quem se declarou sem companheiro.

O mesmo fenômeno pode ser observado no grupo de pessoas com ou sem filhos. Quem tem filhos apresenta maior índices de IFT do que quem não tem, entretanto, os níveis não apontam para a existência de conflito. Ambos os respondentes, percebem ITF. A dificuldade em conciliar vida laboral e familiar mesmo em quem ainda não tem filhos pode influenciar alguns psicólogos a não ter dependentes, já que a maioria dos investigados declarou ter companheiro(a), mas não ter filhos(as). A complexidade desse processo, configurando-se a multiplicidade de papéis, pode levar ao esgotamento dos recursos do self (Powell & Greenhaus, 2010). Independentemente do estado civil ou da existência de dependentes diretos, evidências apontam que a maioria das mulheres gostariam de ter mais tempo voltado às tarefas domésticas, ao bem-estar individual ou ao funcionamento familiar (Stanczyk et al., 2016). Isso parece se tornar mais difícil a medida que o número de filhos aumenta, fato evidenciado pela correlação positiva e significativa encontrada entre a quantidade de filhos e IFT.

Na média, as mulheres declararam que sentem ITF, com indicativo de existência de conflito. Diversos estudos brasileiros têm apontado para o fato que o CTF é sentido principalmente por mulheres. Entre estes estudos, Teixeira e Bomfim (2016) afirmam que as mulheres se deparam com sentimento de frustração e culpa, necessitando do aporte emocional do marido e filhos, já que há demandas conflitantes, as quais possuem relação com desgaste emocional e/ou físico. Vilella e Lourenço (2018) em seu estudo sobre a natureza do CTF de mulheres, concluíram que a principal fonte de conflito para as mulheres investigadas era o tempo, seguido pela tensão, e por último, comportamento. Andrade e Machado (2019, p. 112) sugerem maior "envolvimento dos homens no cotidiano familiar" para que essa situação seja amenizada. Porém, constatou-se que não há diferença significativa quando foram comparados homens e mulheres psicólogos no que diz respeito à ITF e/ou IFT. Corrobora-se a afirmação de Pereira, Ribeiro e Pereira (2016), os quais afirmam que o CTF não é um problema apenas das mulheres ou homens, mas sim das estruturas contemporâneas de trabalho e família que dificultam a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares para ambos.

O universo do trabalho passa por profundas transformações que ocupam espaços importantes na vida cotidiana. Parece que o conflito percebido pelos respondentes está sendo permeado pelas atuais estruturas tensionais do trabalho (Nohe et al., 2015), levando os indivíduos a sofrerem com os reflexos do trabalho em suas emoções (Wu et al., 2019), o que pode conduzi-los à um processo de exaustão emocional (Hülshager & Schewe, 2011).

As áreas de atuação dos profissionais da psicologia são diversas e heterogêneas, demandando de competências específicas e denunciam a presença de algum nível de CTF. Os locais de trabalho também podem ser heterogêneos quando comparados entre si, e, além disso, as políticas e práticas de

gestão de pessoas dependem da cultura, tamanho, e nível de maturidade das organizações. Neste contexto é natural encontrar diferentes tipos e níveis de conflitos nas diferentes áreas de atuação. Conforme apontam Kato e Yamazaki (2009) altas demandas do trabalho combinadas com baixo controle sobre as variáveis do próprio trabalho, e ainda, cultura organizacional pouco voltada para promoção do equilíbrio, contribuem para o CTF. Porém, estes fatores indicam a urgência para implantação de melhorias voltadas às políticas e práticas de gestão de pessoas na região investigada.

Sabe-se que o conteúdo vivenciado no ambiente laboral tende a acompanhar o indivíduo a outros ambientes, inclusive o familiar (Greenhaus & Beutell, 1985; Wu et al., 2019). Neste contexto, a docência e a área da saúde chamaram especial atenção. É importante investigar quais fatores estão influenciando esses resultados (Strapasson et al., 2020), seja por meio de uma avaliação de políticas públicas (Borgmann et al., 2019) ou mesmo de práticas de suporte social (Skinner & Ichii, 2014), já que as demandas do domínio do trabalho são fortes preditores do CTF e variam de acordo com o contexto cultural (Allen et al., 2020).

Quanto mais horas dedicadas ao trabalho, maior a incidência de conflito, especialmente com ITF. Aqueles que trabalham até 30 horas por semana não se avaliaram com índices médios acima de 3,0 em nenhuma das dimensões. Já entre aqueles que trabalham até 40 horas e mais de 40 horas se avaliaram com índices médios acima de 3,0 de ITF. A demasiada quantidade de horas impacta o CTF (Skinner & Ichii, 2014). Quase um terço da amostra (n=57) relatou trabalhar mais de 40 horas por semana. No entanto, a quantidade de áreas onde o profissional atua e as interferências entre família e trabalho foram confirmadas em um percentual pequeno da amostra. Este aspecto reforça o fato de que o conflito pode estar sendo mais influenciado pelos aspectos estruturais do trabalho e da família do que pelo número de áreas de atuação.

Conclusões

Conclui-se que a constituição familiar e especialmente as características laborais influenciam as dimensões de CTF. Na média, o grupo investigado percebe que há CTF, com uma tendência à ITF. Já quando o grupo é analisado de acordo com características demográficas, percebe-se que quem tem filhos(as) e quem tem companheiro(a) percebe conflito com maior IFT, porém, ambos relatam ITF com indicativos de conflitos. Entre as características laborais, identificou-se que diferentes especialidades de atuação sugerem a existência de diferentes conflitos, assim como trabalhar muitas horas semanais também implica em conflito.

Avançar no ciclo de vida implica assumir novas e diferentes responsabilidades. Mover-se para estes compromissos está de alguma forma, representando conflitos. Parece que aqueles aspectos do ciclo de vida adulto como construir uma carreira, ter filhos(as), ter um companheiro(a), se especializar na profissão e trabalhar várias horas, de alguma forma, representam conflito. Este aspecto denuncia que mesmo aqueles que são treinados para promover qualidade de vida para os demais não estão conseguindo alcançá-la para si mesmos. Além disso, esses aspectos também ressaltam a importância dos fatores contextuais como influenciadores da percepção de conflito. Neste sentido, aspectos indivíduo-contextuais precisam

ser observados e investigados em maior profundidade.

O estudo possui contribuição teórica para o campo de estudos da saúde mental no sentido de propor uma visão que contemple as complexas interações indivíduo contextuais (Davel et al., 2020). Além de contribuir com a lacuna de pesquisa sobre a necessidade de estudos que cruzem o tema CTF com aspectos sociodemográficos (Bandeira et al., 2019). Os resultados também contribuem teoricamente para ampliar as lentes sobre as variáveis que podem estar influenciando o conflito, já propostas por Andrade e Machado (2019), Feijó et al. (2017), Li et al. (2020), Teixeira e Bomfim (2016), Vilella e Lourenço (2018). Evidenciou-se que a desigualdade entre homens e mulheres, quando se trata do constructo investigado neste estudo, deve ser menos preocupante do que as novas formas de viver no mundo, que parecem estar dificultando o equilíbrio trabalho-família, tanto para homens quanto para mulheres. Estas novas formas precisam ser desenvolvidas e implementadas tanto por indivíduos quanto por organizações e instituições.

Empiricamente, o estudo provoca reflexões e possui potencial de contribuição especialmente para a gestão de carreira e vida familiar de profissionais psicólogos. As reflexões podem gerar ações a serem implementadas por Universidades, organizações que contam com psicólogos em seus quadros funcionais e/ou instituições que planejam políticas de saúde coletiva, e que afetam especialmente esses profissionais. Também podem gerar insights individuais sobre a forma de viver e as decisões acerca da organização da profissão e da família.

O estudo apresenta limitações, e as sugestões de estudos futuros buscam superá-las. Sugerem-se novas pesquisas com dados longitudinais e em outras regiões do Brasil e outros países sobre o tema. Também se sugere investigar com maior profundidade o público de psicólogos docentes e daqueles que trabalham na área da saúde, já que este público demonstrou um dos maiores índices de conflito. Da mesma forma, novas investigações com quem tem três filhos ou mais podem suscitar novas respostas sobre a temática investigada neste estudo. O número de horas que cada participante julga dispender com o trabalho e com a família semanalmente, podem ser aspectos igualmente relevantes de serem explorados futuramente. Além disso, buscar uma amostra probabilística por área de atuação propiciará novas análises.

Referências

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito família-trabalho. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212.
- Alazzam, M., Abualrub, R. F., & Nazzal, A. H. (2017). The relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospital nurse. *Nursing Forum*, 52(4), 278-288.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576.
- Andrade, D. E. C. V., & Machado, P. M. R. (2019). A dupla discriminação de gênero nas interações trabalho-família. *Percurso Acadêmico*, 9(18), 112-139.

- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Bandeira, E. L., Ferreira, V. C., & Cabral, A. C. A. (2019). Conflito trabalho-família: a produção científica internacional e a agenda de pesquisa nacional. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, 25(1), 49-82.
- Braun, A. C., Vierheller, B., & Oliveira, M. Z. (2016). Conflito trabalho-família em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 19-30.
- Borgmann, L. S., Kroll, L. E., Müters, S., Rattay, P., & Lampert, T. (2019). Work-family conflict, self-reported general health and work-family reconciliation policies in Europe: results from the European working conditions survey 2015". *SSM - Population Health*, 9, 100465.
- Conselho Federal de Psicologia (2015). *Código de Ética Profissional do Psicólogo*. Available at: <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>.
- Conselho Federal de Psicologia (2020). *A psicologia brasileira apresentada em números*. Available at: <http://www2.cfp.org.br/infografico/quantos-somos/>.
- Davel, E. P. B., Bispo, M. S., & Antonello, C. S. (2020). Que sociedade? Que teorizações? *Revista Organizações & Sociedade*, 27(92), 11-14.
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications*. 4th ed. Sage Publications: Melbourne.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Feijó, M. R., Goulart Jr., E., Nascimento, J. M., & Nascimento, N. B. (2017). Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. *Pensando famílias*, 21(1), 105-119.
- Finney, S. J., & Distefano, C. (2006). Non normal and categorical data in structural equation modeling". In Hancock, G. R. & Mueller R. O. (Eds.). *Structural equation modeling: A second course*, IAP Information Age Publ., 439-492.
- Fujimoto, T., Kotani, S., & Suzuki, R. (2008). Work-family conflict of nurses in Japan. *Journal of Clinical Nursing*, 17(24), 3286-3295.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hair Jr. J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage, London.
- Hülshager, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: a meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 361-389.
- Kato, M., & Yamazaki, Y. (2009). An examination of factors related to work-to-family conflict among employed men and women in Japan. *Journal of Occupational Health*, 51(4), 303-313.
- Kleiner, S. & Wallace, J. (2017). Oncologist burnout and compassion fatigue: investigating time pressure at work as a predictor and the mediating role of work-family conflict. *BMC Health Services Research*, 17(1), 631-639.
- Li, X., Cao, H., Curran, M. A., Fang, X., & Zhou, N. (2020). Traditional gender ideology, work family conflict, and marital quality among chinese dual-earner couples: a moderated mediation model". *Sex Roles*, 83, 622-635.
- Maslić S. D., & Kurtović, I. (2020). Work hours, work – family conflict and psychophysical health of working parents – are there differences between women and men?" *Drustvena Istrazivanja*, 29(1), 113-134.
- Matijaš, M., Merkaš, M., & Brdovčak, B. (2018). Job resources and satisfaction across gender: the role of work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 1-15.
- 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.
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522-536.
- Oliveira, L. B., Cavazotte, F. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 418-437.
- Parola V., Coelho, A., Cardoso, D., Sandgren, A., & Apóstolo, J. (2017). Prevalence of burnout in health professionals working in palliative care. *JBI Database of Systematic Reviews and Implementation Reports*, 15(7), 1905-1933.
- Pereira, S., Ribeiro, C., & Pereira, P. (2016). Diferenças de gênero na conciliação profissional e familiar. *Gestão & Desenvolvimento*, 24, 95-107.
- Pereira, A. V., Vieira, J. M., & Matos, P. M. (2017). Interface trabalho-família, vinculação romântica e parentalidade. *Análise Psicológica*, 35(1), 73-90. doi: 10.14417/ap.1071
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.
- Roeters, A. (2011). Cross-national differences in the association between parental work hours and time with children in Europe: a multilevel analysis. *Social Indicators Research*, 110(2), 637-658.
- Schieman, S., & Glavin, P. (2011). Education and work-family conflict: explanations, contingencies and mental health consequences. *Social Forces*, 89(4), 1341-1362.
- Skinner, N., & Ichii, R. (2014). Exploring a family, work, and community model of work-family gains and strains. *Community, Work & Family*, 18(1), 79-99.
- Simões, C. (2016). Conflito trabalho-família em profissionais de saúde: teoria, investigação e intervenção. In: Bartholomeu, D., Montiel, J. M., Machado, A. A., Gomes, A. R., Couto, G., & Cassep-Borges, V. (Eds.). *Relações interpessoais: Concepções e contextos de intervenção e avaliação*. Vetor, São Paulo, 205-234.
- Stanczyk, A. B., Henly, J. R., & Lambert, S. J. (2016). Enough time for housework? Low-wage work and desired housework time adjustments. *Journal of Marriage and Family*, 79(1), 243-260.
- Strapasson, R. L., Hach, A. A. C., Zawadzki, P., Teston, S. F. (2020). Envolvimento intenso e contínuo com a organização: há espaço para a família e para o bem-estar? In VII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - EnGPR 2020, evento online,

Anpad, 1-10.

- Stoiko, R. R., Strough, J., & Turiano, N. A. (2017). Understanding "his and her" work-family conflict and facilitation. *Current Psychology, 36*(3), 453-467.
- Teixeira, R. M., & Bomfim, L. C. S. (2016). Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo, 10*(1), 44-64.
- Terry, D. L., & Woo, M. J. (2020). Burnout, job satisfaction, and work-family conflict among rural medical providers. *Psychology, Health & Medicine, 1-8*.
- Vilella, N. G. S., & Lourenço, M. L. (2018). Conflito trabalho-família: um estudo de casos múltiplos com mulheres trabalhadoras. *Pensando famílias, 22*(2), 52-69.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: an integrative model. *Journal of family issues, 23*(1), 138-164.
- Winkel, D. E., & Clayton, R. W. (2010). Transitioning between work and family roles as a function of boundary flexibility and role salience. *Journal of Vocational Behavior, 76*(2), 36-343.
- Wu, C., Chen, Y. C., & Meyer, M. R. U. (2019). A moderated mediation model of emotional labor and service performance: examining the role of work-family interface and physically active leisure. *Human Performance, 1-18*.