

CONFLITO TRABALHO – FAMÍLIA E O ENGAJAMENTO NO TRABALHO ENTRE AS MULHERES

DAIELLY MELINA NASSIF MANTOVANI

CENTRO UNIVERSITÁRIO DAS FACULDADES METROPOLITANAS UNIDAS (FMU)

daimantovani@gmail.com

ROBERTA BERJAS

CENTRO UNIVERSITÁRIO DAS FACULDADES METROPOLITANAS UNIDAS (FMU)

robertaberjas20@gmail.com

ALINE MARIA DOS SANTOS SILVA ZERBINI

CENTRO UNIVERSITÁRIO DAS FACULDADES METROPOLITANAS UNIDAS (FMU)

alinesilvaprofadm@gmail.com

ELIANE HERRERO

CENTRO UNIVERSITÁRIO DAS FACULDADES METROPOLITANAS UNIDAS (FMU)

liaherrero@gmail.com

Introdução

A combinação de papéis na vida do indivíduo pode ter aspectos positivos e negativos, dependendo da dominância de um dos papéis sobre os demais. Em especial, trabalho e família, focos desta pesquisa, são papéis indissociáveis e fundamentais na vida do indivíduo contemporâneo e devem ser avaliados conjuntamente. Quando existe um desequilíbrio entre os papéis o conflito tende a aparecer com impactos negativos no ambiente de trabalho (estresse, turnover, redução de desempenho) e na vida pessoal.

Problema de Pesquisa e Objetivo

As mudanças sócio-demográficas impulsionaram a participação feminina no mercado de trabalho fazendo com que as mulheres tivessem que buscar conciliar os papéis tradicionais com a carreira, o que pode acarretar altos níveis de conflito e impactos negativos no desempenho no trabalho. Assim, o objetivo do artigo é verificar a relação entre os níveis de conflito e o engajamento da mulher no trabalho, além de identificar a influência de aspectos do apoio familiar sobre o nível de conflito.

Fundamentação Teórica

O conflito trabalho-família pode ser definido como uma forma de choque entre papéis, no qual as pressões advindas do trabalho e da família podem ser incompatíveis. Estudos sugerem comportamento distinto entre os gêneros relação ao conflito e aos impactos deste sobre o trabalho. O engajamento profissional está associado a um estado positivo, de bem-estar, de produtividade e sensação de sucesso no trabalho, reconhecido pelo vigor, dedicação e absorção do empregado na execução de suas funções.

Metodologia

O estudo pode ser definido como quantitativo e descritivo, utilizando a estratégia de survey para coleta dos dados. Foi realizada uma pesquisa eletrônica por meio da plataforma Google Drive, envolvendo mulheres ativas no mercado de trabalho, casadas e/ou em união estável e/ou com filhos, o que se considera condição necessária para a existência de conflito. A amostra totalizou 213 casos válidos. Foram aplicadas as escalas de Conflito Trabalho-Família e Engajamento no trabalho.

Análise dos Resultados

Os resultados indicaram que há predominância da interferência do trabalho na família. Ao se avaliar a relação entre o conflito e o engajamento, observa-se diferença significativa para o fator vigor entre mulheres com diferentes níveis de conflito trabalho-família. Observa-se diferença significativa no fator absorção entre mulheres com diferentes níveis de conflito família – trabalho. Mulheres com idade de 26 a 55 anos possuem mais conflito e quem tem ajuda do parceiro possui menos conflito.

Conclusão

As mudanças sócio-demográficas das últimas décadas têm acarretado alterações, inclusive nos papéis de homens e mulheres, tidos como consolidados. Em geral, os achados sugerem que o apoio familiar de fato reduz a interferência da família no trabalho e que, entre os dois tipos de conflito, há predominância da interferência do trabalho na família. Ao se avaliar a relação do conflito com o engajamento, observa-se relação negativa do CTF com o vigor no trabalho e do CFT com a absorção.

Referências Bibliográficas

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- 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.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 21(2), 173-180.

CONFLITO TRABALHO – FAMÍLIA E O ENGAJAMENTO NO TRABALHO ENTRE AS MULHERES

INTRODUÇÃO

A combinação de papéis na vida do indivíduo pode levar tanto à satisfação quanto ao estresse, dependendo da dominância de um dos papéis sobre os demais. Em especial, trabalho e família, focos desta pesquisa, são papéis indissociáveis e fundamentais na vida do indivíduo contemporâneo e devem ser avaliados conjuntamente (Perrone, Ægisdóttir, Webb, & Blalock, 2006). Os autores postulam que pessoas que se comprometem com ambas as esferas, familiar e profissional, tendem a expressar maior satisfação com a vida do que aqueles que focalizam apenas um dos papéis; isto porque, ao ter experiências positivas em uma esfera, o indivíduo transporta esse padrão para o outro papel (Perrone et al., 2006).

Por outro lado, ao se comprometer tanto com papéis familiares quanto com papéis profissionais, uma pessoa pode experimentar um nível elevado de conflito trabalho-família, quando um dos papéis passa a demandar mais atenção do que o outro, tornando a conciliação conflituosa. A conciliação bem sucedida entre trabalho e família é difícil de ser atingida, porém gera maior satisfação e bem-estar (Aiswarya & Ramasundaram, 2012). Em contraponto, altos níveis de conflito podem influenciar negativamente o desempenho em ambas as esferas, gerando frustrações e insatisfação (Perrone et al., 2006). Especificamente em relação ao trabalho, o conflito pode elevar a intenção de *turnover*, o absenteísmo, a insatisfação com o trabalho e acarretar problemas psicológicos e físicos, como a síndrome de *burnout*, o estresse, entre outras patologias (Anderson, Coffey, & Byerly, 2002).

Em função dos impactos do conflito trabalho-família sobre o desempenho no trabalho, o interesse por essa temática contempla não apenas a área acadêmica, mas também as organizações. Em especial, as mudanças demográficas recentes, com o envelhecimento populacional, a entrada das mulheres na força de trabalho, a alteração da composição das famílias (menor fecundidade, geração de filhos em idade mais tardia etc.) tornam a discussão do conflito trabalho-família relevante.

Embora a literatura sugira que pessoas envolvidas em múltiplos papéis tendam a ter uma vida mais equilibrada e a expressar maior satisfação com a vida, é necessário discutir como a conciliação de papéis afeta especificamente o gênero feminino, objeto de estudo deste artigo. É importante considerar que a igualdade entre gêneros, no que se refere às esferas trabalho e família, é influenciada por aspectos regionais. No Brasil, o relatório do Portal Brasil baseado nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicaram que 37,3% das mulheres eram responsáveis pelo sustento da família no ano de 2013, o número médio de filhos reduziu-se de quatro, em 1980, para de um a dois filhos por mulher, sendo que a idade com que elas têm filhos aumentou; em 2000, 69,2% das mulheres na faixa etária de 25 a 29 anos tinham filhos e, em 2010, essa proporção passou para 60,1% (Portal Brasil, 2015). Adicionalmente, as mulheres brasileiras gastam, em média, 25 horas semanais com afazeres domésticos, enquanto os homens gastam uma média de dez horas; um padrão similar se repete na Europa (Griep et al., 2016).

A ascensão das mulheres ao mercado de trabalho fez surgir as famílias com dupla carreira e com dupla renda, o que traz diversos benefícios, tais como o aumento da renda familiar, maior compartilhamento de experiências entre os membros da casa e sensação de que o desempenho insatisfatório em um papel pode ser compensado pelo bom desempenho no outro papel (Perrone et al., 2006).

O estudo qualitativo de Evans, Millsteed, Richmond e Falkmer (2016), baseado em entrevistas em profundidade, revelou algumas estratégias seguidas por mulheres que conciliam de forma equilibrada os papéis familiares e profissionais, tais como respeitar seus valores pessoais de forma que nenhuma atividade crucial de ambas as esferas seja

negligenciada, mostrar competência na realização das tarefas e buscar atividades que desafiem, gerem emoções positivas e engajamento com os papéis.

Por outro lado, a entrada no mercado de trabalho criou novas pressões sobre as mulheres que conciliam os papéis de mãe, esposa, dona de casa e de profissional empregada em período integral (Aiswarya & Ramasundaram, 2012), além de, por vezes, também frequentar um curso de formação superior, pós-graduação ou língua estrangeira nos períodos fora do horário de trabalho, o que aumenta ainda mais a jornada feminina.

Embora a mulher esteja mais presente no mercado de trabalho formal e os cônjuges tenham assumido uma posição mais colaborativa nas tarefas domésticas, ainda é comum esperar que a mulher assuma maior responsabilidade pelo trabalho doméstico e no cuidado com os filhos do que os homens. Em contrapartida, as exigências familiares podem conflitar com as demandas do trabalho, o que gera divergências (Aiswarya & Ramasundaram, 2012). É importante destacar que as responsabilidades profissionais e as obrigações familiares competem por tempo e pela atenção dos adultos, tanto homens quanto mulheres; contudo, os afazeres domésticos e cuidados familiares tendem a exercer maior pressão sobre o gênero feminino. Bernas e Major (2000) sugerem que as mulheres tendem a experimentar maior nível de estresse do que os homens na conciliação de múltiplos papéis e a buscar e aproveitar melhor recursos de apoio disponíveis, como, por exemplo, apoio da família e da chefia no trabalho, o que justifica o estudo específico desse gênero.

Adicionalmente, conforme destacado anteriormente, os estudos sobre conflito trabalho-família focalizam os impactos sobre a satisfação, *turnover*, absenteísmo etc., porém a literatura apresenta uma lacuna ao trazer escassos estudos sobre o impacto do conflito sobre o engajamento no trabalho. O engajamento no trabalho pode ser entendido como um ambiente de trabalho de alto-desempenho, que favorece a satisfação pessoal do funcionário, de forma que o indivíduo engajado apresenta maior pró-atividade, dedicação e energia no trabalho (Bhuvanaiah & Raya, 2016).

Nesse contexto, o objetivo do artigo é verificar a relação entre os níveis de conflito e o engajamento da mulher no trabalho, além de identificar a influência de aspectos do apoio familiar sobre o nível de conflito trabalho-família e o engajamento observados.

REVISÃO DA LITERATURA

Nesta seção, é apresentada a revisão da literatura pertinente aos construtos conflito trabalho-família e engajamento no trabalho.

Conflito trabalho-família (CTF) e família-trabalho (CFT)

O trabalho e a família são domínios centrais na vida da maioria das pessoas (Aiswarya & Ramasundaram, 2012) e devem ser estudados conjuntamente, pois a compreensão sobre o papel do trabalho dissociado da esfera familiar não oferece uma visão fidedigna do significado do trabalho na vida das pessoas (Perrone et al., 2006). Cada indivíduo envolve-se em múltiplos papéis durante a vida e a conciliação bem sucedida entre esse conjunto de funções leva a resultados promissores, tais como bem-estar, satisfação com a vida, melhores relações pessoais, entre outros. Contudo, a conciliação desequilibrada entre os papéis gera conflito. Quando o tempo e atenção do indivíduo são alocados de maneira desigual entre as esferas da vida, o conflito tende a aparecer. No caso das esferas trabalho e família, as fronteiras são permeáveis e, segundo Aiswarya e Ramasundaram (2012) e Anderson et al. (2002), são diferentes entre os gêneros feminino e masculino. Estes autores consideram que, para as mulheres, as demandas familiares tendem a penetrar a esfera do trabalho, gerando conflito família-trabalho, pois o gênero feminino assume posição de maior responsabilidade sobre as tarefas do lar. Em alternativa, para os homens, as demandas profissionais tendem a penetrar a esfera familiar com maior frequência, gerando conflito trabalho-família. Blanch e

Aluja (2012) destacam a diferença entre os gêneros na relação entre CTF e CFT e desempenho no trabalho, afirmando que homens e mulheres recebem demandas distintas nas esferas familiar e profissional, o que os levam a tomar decisões diferentes que afetarão os níveis de conflito. As autoras, contudo, destacam que as relações profissionais e familiares tornam-se cada vez mais complexas, impulsionadas pelas mudanças sócio-demográficas, o que pode colocar à prova a relação tradicional postulada pela teoria dos papéis de gênero, em que as mulheres respondem mais às demandas da casa e os homens, às demandas do trabalho.

Nesse sentido, Srivastava (2007) aponta que a interferência do trabalho na esfera familiar é um tema crítico no que tange às mulheres casadas (casais com dupla carreira), pois o trabalho penetra sua vida pessoal. O estudo qualitativo baseado em 100 entrevistas revelou aspectos interessantes: 56% experimenta nível intenso de CTF; 43% das mulheres considera-se centrada na família; os maiores problemas acarretados pelo CTF foram sentimento de *burnout*, conflito de tempo, pouco tempo para se dedicar à família e sentimento de culpa.

Greenhaus e Beutell (1985) definiram o conflito trabalho-família como uma forma de choque entre papéis, no qual as pressões advindas do trabalho e da família podem ser incompatíveis. Em seus estudos, os autores elaboraram uma escala de mensuração do conflito gerado pela multiplicidade de papéis a que os indivíduos são submetidos quando lidam com as tarefas referentes à família e à vida profissional. Os autores mencionam três diferentes fontes de conflito trabalho x família, sendo:

- **O tempo:** os diversos papéis desempenhados pelo indivíduo competem pelo tempo do mesmo, impedindo a dedicação de outras atividades e gerando preocupações e conflitos nas esferas trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985);
- **A tensão:** é fato que alguns sintomas de tensão como ansiedade, fadiga e irritabilidade gerada por uma das esferas dificulte o desempenho do papel relacionado a outra esfera, sobretudo quando a carreira do indivíduo e as expectativas da família não estão em harmonia (Greenhaus & Beutell, 1985);
- **O comportamento:** a falta de habilidade em ajustar o comportamento para se adequar às expectativas de cada papel pode gerar conflitos. Normalmente espera-se a conciliação dos papéis assumidos, entretanto sabe-se que as figuras desempenhadas no ambiente profissional e familiar são distintas (Greenhaus & Beutell, 1985).

Sendo assim, reafirma-se a existência de uma bidirecionalidade do fenômeno, ou seja, da mesma forma que o trabalho pode intervir na vida familiar, a família também pode causar interferências no desempenho profissional (Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996).

Ao longo da trajetória de desenvolvimento deste tema, diversos estudos foram realizados sobre as interfaces estabelecidas entre família e trabalho e muitos se destacaram com modelos de segmentação, compensação e congruência. As subescalas – Interferência do Trabalho na Família e Interferência da Família no Trabalho – foram reconhecidas internacionalmente como uma das ferramentas mais adotadas em estudos empíricos, apresentando diversos ajustes realizados em pesquisas anteriores (Bastos & Aguiar, 2014).

Carlson, Kacmar e Williams (2000), com base na revisão de literatura sobre o tema, propuseram uma escala que considera tanto as fontes de conflito quanto a bidirecionalidade do fenômeno, resultando em um instrumento com seis dimensões e 18 itens: interferência do trabalho na família por questões de tempo, interferência do trabalho na família por tensão, interferência do trabalho na família por questões comportamentais, interferência da família no trabalho por questões de tempo, interferência da família no trabalho pela tensão, interferência da família no trabalho por questões comportamentais. Durante o processo de validação da escala os autores garantiram validade convergente e discriminante do instrumento e, ao avaliarem a relação das dimensões com variáveis antecedentes e consequentes, observaram que (Carlson et al., 2000):

- a interferência TF devido à tensão é influenciada pelo conflito de papéis no trabalho (+), ambiguidade no trabalho (+) e envolvimento com o trabalho (+);
- a interferência TF devido à questões de tempo é influenciada pelo envolvimento com o trabalho (+);
- a interferência TF devido à aspectos comportamentais é influenciada pela ambiguidade (+) e envolvimento com o trabalho (+);
- a interferência TF por pressão e aspectos comportamentais influenciam negativamente a satisfação com a vida e com a família.

Analogamente, no que se refere à interferência da família no trabalho, os autores encontraram que (Carlson et al., 2000):

- a interferência FT devido à questão de tempo é influenciada pelo conflito de papéis familiares (+) e apoio da família (-);
- a interferência FT devido à tensão é influenciada pelo conflito de papéis familiares (+) e apoio da família (-);
- a interferência FT devido às questões comportamentais é influenciada pelo conflito de papéis familiares (+), apoio da família (-), ambiguidade de papéis familiares (+) e envolvimento familiar (+);
- a interferência FT devido à tensão influencia negativamente a satisfação com o trabalho, com a família e com a vida;
- a interferência FT devido à questões comportamentais influencia negativamente o comprometimento organizacional.

Milkie e Peltola (1999), em sua pesquisa, encontraram que, inesperadamente, mulheres e homens apresentaram níveis de conflito e sensação de sucesso entre o equilíbrio relativo à família e trabalho bastante similares. Entretanto, para os homens, o desequilíbrio ocorreria quando seus turnos de trabalho são mais extensos que os das esposas e, ainda assim, as tarefas domésticas são compartilhadas. A amostra masculina também sinalizou sensação de injustiça quando o casamento não é bem-sucedido e quando precisa fazer escolhas entre o trabalho e a família. Já as mulheres sinalizaram certo grau de injustiça apenas quando trabalham em período integral, quando o casamento não é bem-sucedido e quando têm filhos pequenos.

Quando o indivíduo sofre pressão no trabalho, fica potencializada a possibilidade de um efeito negativo no desempenho do papel familiar, refletindo e interferindo no bom desempenho profissional. De certa forma, ambos os efeitos se relacionam e interferem entre si. Sendo assim, os dois tipos de interferências entre os papéis possuem parte significativa do indivíduo, evidenciada nas duas esferas e constituindo seu dinamismo. Entende-se assim que se faz necessário relacionar a proporção dos conflitos e analisar a história regressiva de cada indivíduo (Paschoal & Tamayo, 2005).

Por essa perspectiva, apesar da existência de conflitos, as duas esferas podem apoiar-se, evitando a geração de embates. Entretanto, a dedicação mais acentuada à uma esfera (a do trabalho ou a da família) significa que a outra não será atendida, culminando na questão do tempo, que, por sua vez, é exigido na dedicação desses papéis (Paschoal & Tamayo, 2005).

Anderson et al. (2002) apontam que as políticas organizacionais podem influenciar os níveis de conflito entre os colaboradores. Ações como a flexibilidade de horário de trabalho e o oferecimento de apoio no cuidado com as crianças são apontadas pelos autores como as mais relevantes na redução do conflito. Com vistas a avaliar a relação entre os níveis de conflito CTF e CFT, os autores propuseram um modelo em que ambos os conflitos são mediadores da relação entre políticas organizacionais (flexibilidade de horário de trabalho, apoio do gestor direto, benefícios voltados para o cuidado com os filhos, políticas de progressão de carreira) e estrutura familiar. O modelo avalia os impactos das políticas organizacionais e estrutura familiar sobre os níveis de absenteísmo, satisfação no trabalho,

intenção de *turnover* e estresse. O modelo estrutural indicou que a flexibilidade de horário reduz os níveis de CTF e eleva o nível de satisfação com o trabalho. Por outro lado, a disponibilidade de ajuda no cuidado com os dependentes não influencia o nível de CFT, porém reduz os níveis de intenção de *turnover*. Ao checar diferença de relações para os gêneros, o estudo identificou que as relações não se alteram entre homens e mulheres (Anderson et al., 2002).

Um estudo similar de 2010 avaliou a relação entre flexibilidade de horário no trabalho, apoio da empresa e a intenção de *turnover* com mediação do CTF. A amostra estudada contemplou pessoas com alto nível de escolaridade na indústria hoteleira. A regressão hierárquica mostrou influência significativa da idade (-), suporte da empresa (-) e CTF (+) sobre a intenção de *turnover*. Ao utilizar o CTF como variável dependente, mostraram-se variáveis preditivas significantes o suporte organizacional (-) e a flexibilidade de horário de trabalho (-) (Blomme, Rheede, & Tromp, 2010).

Bernas e Major (2000) avaliaram a influência do apoio social (familiar e da empresa) sobre os níveis de conflito CTF e CFT, com mediação do nível de estresse (familiar e no trabalho), apenas entre mulheres. As autoras observaram, pelo modelo estrutural, que quanto maior o apoio familiar, menor o nível de CFT, com e sem a mediação do estresse familiar. Por outro lado, quando se avalia a relação entre apoio da liderança e CTF, observa-se relação direta positiva entre os construtos, ou seja, quanto maior o apoio, maior o nível de CTF, o que foi definido pelas autoras como uma relação complexa entre líder e subordinado.

Blanch e Aluja (2012) também realizaram um estudo empírico a fim de avaliar a relação entre o apoio social (familiar e da organização) sobre o nível de *burnout*, com a mediação dos conflitos CTF e CFT e com a moderação do gênero. Os resultados indicaram que o apoio da empresa influencia negativamente o *burnout* e o CTF para as mulheres, enquanto, para os homens, o apoio familiar influencia negativamente o *burnout* e o CTF. Isto sugere que o suporte organizacional exerce um papel relevante sobre as mulheres, reduzindo seu nível de *burnout*. Em contraposição, para os homens, o suporte familiar exerce maior impacto sobre a redução do *burnout*.

Ciabattari (2007) realizou um estudo com mães solteiras de baixa renda, buscando medir a relação entre capital social e CTF para este grupo, tido como vulnerável, além da relação entre aqueles construtos com o nível de emprego dessas mulheres. O capital social é entendido no trabalho como as redes de relacionamento que podem auxiliar e prover mobilidade social ao indivíduo. A autora observou que as mulheres com menor renda, assim como aquelas com menor flexibilidade no trabalho, apresentam maior nível de conflito. Analogamente, o capital social apresenta relação significativa e negativa com o nível de CTF, ou seja, quanto mais suporte possui a mulher, menor nível de conflito ela vivencia. Embora tenha trabalhado com um grupo social tido como vulnerável, os achados de Ciabattari (2007) são coerentes com aqueles observados em amostras mais genéricas, o que sugere consistência da relação entre o CTF e suporte externo.

Loder (2005) estudou o CTF entre mulheres em cargos gerenciais de gerações e etnias diferentes. A autora observou que mulheres de gerações mais antigas tendem a priorizar a família em detrimento do trabalho, com maior intensidade do que as mulheres mais jovens. Em relação à etnia, as mulheres negras mostraram maior tendência a contar com apoio de familiares, além do cônjuge, para o cuidado com as crianças e para tarefas da casa, enquanto mulheres caucasianas contam predominantemente com o apoio do cônjuge.

Green et al. (2011) estudaram o CTF sob a perspectiva dos casais. Os pesquisadores avaliaram a percepção do cônjuge sobre a interferência do trabalho nos papéis familiares. Neste caso, eles consideraram conflito um papel avaliado como positivo no ambiente corporativo e contraproducente na família. O modelo proposto avalia se a percepção de interferência TF pelo cônjuge causa emoções negativas no trabalhador e, por conseguinte,

leva à intenção de *turnover* (+), resiliência na carreira (-) e percepção de conflito TF pelo trabalhador (+). Os resultados indicaram relação positiva entre horas no trabalho, preocupação com o trabalho, realização de trabalho em casa com a percepção de interferência TF pelo cônjuge. Analogamente, observou-se relação positiva entre a percepção de interferência TF pelo cônjuge e a demonstração de emoções negativas pelo trabalhador. As emoções negativas tiveram relação significativa com intenção de *turnover* (+) e resiliência na carreira (-), porém não apresentou relação com a percepção de conflito TF pelo trabalhador. Os achados indicam que a percepção sobre o CTF interfere na relação entre os casais e na maneira como o trabalhador sentir-se-á sobre o seu trabalho (Green, Schaefer, Macdermid, & Weiss, 2011).

Griep et al. (2016) realizaram um estudo no Brasil, associando o CTF à percepção de saúde do indivíduo. Os resultados indicaram relação negativa entre CTF e percepção de saúde, ou seja, os indivíduos que vivenciam maior nível de conflito percebem sua saúde como inferior a outras pessoas da mesma faixa etária. Quanto ao gênero, os pesquisadores observaram que mulheres vivenciam maior nível de CTF e isso se acentua quando a escolaridade é considerada, ou seja, mulheres com maior nível educacional vivenciam maior conflito e menor percepção de saúde (Griep et al., 2016).

Um estudo longitudinal acompanhou mulheres que tiveram filhos durante três anos (desde o parto) e avaliou a relação entre o CTF e o comprometimento no trabalho, este último entendido como a identificação e lealdade ao objeto do comprometimento. Mulheres que tiveram maior nível de interferência TF demonstraram menor comprometimento, assim como as mulheres que tiveram maior comprometimento apresentaram intenção mais forte de permanecer no mercado de trabalho no futuro (Mulvaney, Mcnall, & Morrissey, 2011).

Engajamento e comprometimento no trabalho

O engajamento ao trabalho tem sua definição e implicações estudadas por alguns pesquisadores, sendo um tema de relevância para a academia e para o mercado de trabalho (Macey & Schneider, 2008; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Conceitualmente, o engajamento profissional está associado a um estado positivo, de bem-estar, de produtividade e sensação de sucesso no trabalho, reconhecido pelo vigor, dedicação e absorção do empregado na execução de suas funções (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Desse modo, funcionários mais engajados apresentam maior produção, lucro e podem proporcionar um ambiente mais acolhedor para os clientes e para outros empregados (Shimazu, Schaufeli, 2008), além de energia, pró-atividade e disposição para se envolver em desafios (Bhuvanaiah & Raya, 2016). Para Bhuvanaiah e Raya (2016), o engajamento pode ser entendido como “*work enjoyment*”, ou seja, o indivíduo engajado considera seu trabalho energizante e desafiador.

Os profissionais, de qualquer área e ofício, têm seu desempenho mais bem avaliado quando apresentam engajamento e comprometimento no trabalho. Esse engajamento passa por três aspectos importantes, que são o desempenho de tarefas, o desempenho contextual e o comportamento de aprendizado. Os profissionais que se saem melhor nessas ações são aqueles que mostram maior dedicação e se sentem mais valorizados (Demerouti et. al, 2014). A consciência pessoal, associada em certo grau à autoestima e aos valores comportamentais dos indivíduos, também exerce papel fundamental no engajamento ao trabalho (Bakker, Demerouti, & Brummelhuis, 2012).

Os indivíduos, de modo geral, empregam tempo e esforço em ambos os papéis, como profissionais e como membros de uma família, criando identidades em cada caso, de acordo com vários atributos pessoais, psicológicos e sociais. Nesse processo, as pessoas atribuem significados importantes para ambos os papéis. O comprometimento com o papel profissional, assim, também advém de um complexo processo de muitos níveis, que podem, inclusive, passar pelas sensações de esgotamento ou de realização e enriquecimento pessoal. Sendo

assim, o engajamento às tarefas profissionais passa por construções emocionais positivas ou negativas de cada indivíduo (Rothbard, 2001). A autora encontrou, em seus estudos com 790 empregados, que o engajamento ao trabalho traz ao homem sensação de enriquecimento que vai do trabalho para a família, sendo que, para as mulheres, mediu-se o sentimento de enriquecimento vindo da família em direção ao trabalho.

O processo de engajamento no trabalho acontece tanto para homens quanto para as mulheres, que necessitam e buscam encontrar equilíbrio entre os papéis dentro da família e como profissionais de sucesso. Se as mulheres parecem mais propensas a privilegiar o bem-estar da família, os homens acreditam que trabalho e família não precisam apresentar uma relação de conflito em suas vidas. Entretanto, as pessoas mais engajadas parecem ser aquelas que identificam ser bem-sucedidas nos dois papéis, independente de gênero (Bielby & Bielby, 1989).

Tendo como base a literatura pesquisada, as seguintes hipóteses foram formuladas:

H1 - O conflito trabalho-família afeta negativamente o vigor e absorção da mulher no trabalho.

H2 - O conflito família-trabalho afeta negativamente o vigor e absorção da mulher no trabalho.

A próxima seção descreve os procedimentos realizados para a investigação das hipóteses levantadas.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa pode ser classificada como quantitativa e descritiva, tendo utilizado a estratégia *survey* para a coleta de dados. Aplicou-se um questionário eletrônico, disponibilizado via plataforma *Google Drive*, sendo composto por duas partes: I) Variáveis demográficas; II) Escala de Conflito Trabalho – Família de Greenhaus e Beutell (1985), validada por Bastos e Aguiar (2014), e Escala de Engajamento no Trabalho de Siqueira et al. (2014). Ambas as escalas são bidimensionais e foram submetidas à Análise Fatorial Confirmatória para verificação das medidas de validade convergente e discriminante e confiabilidade.

A coleta de dados foi realizada de outubro a dezembro de 2015 e a divulgação deu-se por meio da rede de relacionamento das pesquisadoras. A amostra não-probabilística por conveniência totalizou 213 casos válidos. Foram elegíveis para o estudo apenas mulheres casadas ou em união estável e/ou com filhos.

Todas as análises foram realizadas com apoio dos *softwares* SPSS 18.0 e Smart PLS 3.0.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção traz os resultados obtidos na pesquisa empírica, bem como a discussão das implicações desses achados. Primeiramente, apresenta-se o perfil da amostra, seguido pela análise da aderência dos construtos da pesquisa e pela avaliação das hipóteses teóricas.

Perfil da amostra

A amostra final totalizou 213 casos válidos, compreendendo uma maioria de mulheres casadas (86,9%), com filhos (78,1%), com idade de 26 a 45 anos (71,3%), que possuem uma terceira pessoa para apoio nos serviços domésticos (72,4%), que trabalham de 30 a 40 horas semanais ou mais (79,8%), que não estudam (75,7%), que gastam até três horas por dia em trabalhos domésticos (52,6%) e que consideram que o cônjuge/companheiro auxilia pouco nas rotinas da casa (54,7%). Os dados de perfil demográfico das respondentes são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1. Perfil da amostra

Variável	Frequência
Estado civil	Casada= 86,9% Solteira = 13,1%
Filhos	Sim= 78,1% Não= 21,9%
Idade	De 18 a 25 anos = 3,8% De 26 a 35 anos = 36,4% De 35 a 45 anos= 34,9% De 45 a 55 anos= 21,5% Acima de 55 anos= 3,3%
Possui uma terceira pessoa para ajuda nos serviços domésticos	Sim= 72,4% Não= 27,6%
Carga horária no trabalho	Menos 4 horas/dia = 0,5% De 4 a 6 horas/dia= 10,6% De 6 a 8 horas/dia= 40,9% Mais de 8 horas dia= 38,9% Home office= 9,1% - Até 4 horas/dia= 10,5% - De 4 a 6 horas/ dia= 31,6% - De 6 a 8 horas/dia= 31,6% - Mais de 8 horas/dia= 21,1% * 1 mulher não especificou a carga de home office
Carga horária nos serviços domésticos	Não faz serviços domésticos= 4,3% Até 3 horas/dia= 52,6% De 3 a 5 horas/dia= 20,4% Apenas nos finais de semana= 22,7%
Ajuda do cônjuge/companheiro	Não ajuda= 15,6% Ajuda pouco= 54,7% Ajuda muito=26,6% Faz todo o serviço doméstico= 3,1%
Estuda	Sim= 24,3% Não= 75,7%

Fonte: dados da pesquisa

Análise dos construtos

Neste estudo, foram utilizadas a Escala de Conflito Trabalho – Família de Greenhaus e Beutell (1985), traduzida e validada por Bastos e Aguiar (2014), composta por dez itens, cinco deles mensurando a interferência do trabalho na família e outros cinco mensurando a interferência da família no trabalho e a Escala de Engajamento no Trabalho de Siqueira et al. (2014), adaptada, com oito itens que mensuram duas dimensões: vigor no trabalho (quatro itens) e absorção no trabalho (quatro itens). A Análise Fatorial Confirmatória (AFC) foi aplicada para verificação das medidas de validade convergente e discriminante e confiabilidade. Observa-se, em geral, adequação dos construtos, com indicadores com altas cargas fatoriais, o que sugere validade convergente. Ademais, nota-se ausência de problemas de carga cruzada, o que sugere validade discriminante. Os indicadores Alfa de Cronbach e Confiabilidade Composta indicam confiabilidade adequada. Desta maneira, todos os indicadores foram mantidos para as análises subsequentes. Os parâmetros de avaliação para a AFC foram baseados em Hair Jr., Hult, Ringle e Sarstedt (2016):

- Alfa de Cronbach: Indicador de confiabilidade baseado nas intercorrelações entre os indicadores; considera que todos os indicadores são igualmente confiáveis. É sensível à quantidade de variáveis no fator e tende a subestimar a consistência interna, deve ter valor maior que 0,6.
- Confiabilidade composta: Indicador de confiabilidade que leva em consideração as cargas fatoriais dos indicadores e deve ter valor maior que 0,6.
- AVE Variância média extraída: média das cargas fatoriais ao quadrado. Indica quanto da variância dos indicadores é explicada pelo construto. Deve ser maior que 0,5.
- Cargas fatoriais: Indicam a relação da variável com o fator; altas cargas indicam que os indicadores do fator possuem muito em comum, o que é capturado pelo construto. Deve ser significativa e igual ou superior a 0,708; o mínimo aceitável é 0,4.
- Critério de Fornell – Larcker: Compara a raiz quadrada da AVE com a correlação entre as variáveis latentes. A raiz da AVE deve ser superior às correlações, ou seja, os construtos devem compartilhar maior variância com seus indicadores do que com outros construtos. A raiz da AVE deve ser maior que as correlações entre variáveis latentes
- Cargas cruzadas: Examina as cargas fatoriais dos indicadores tanto no construto ao qual pertencem quanto nos demais construtos do modelo. É necessário que os indicadores tenham maior carga em seu próprio fator. A carga deve ser mais alta em seu próprio fator.
- HTMT: Heterotrait-Monotrait – relação entre média das correlações heterotrait – heteromethod (correlação entre indicadores que medem diferentes fenômenos) e das correlações monotrait – heteromethod (correlação entre os indicadores que medem o mesmo fenômeno) (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015). Deve ser menor que 0,85.

Tabela 2. Resultados da AFC

Construto	Dimensão	Item	Carga fatorial	p-valor	AVE	Co
Conflito	Trabalho Família	– TF1[As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar.]	0.832	0,000	0.709	0.9
		TF2[Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares.]	0.873	0,000		
		TF3[Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa com meus familiares.]	0.856	0,000		
		TF4[Meu trabalho restringe a liberdade de planejar minhas atividades familiares.]	0.849	0,000		
		TF5[Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos familiares.]	0.798	0,000		
	Família Trabalho	– FT1[As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.]	0.809	0,000	0.695	0.9
		FT2[Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa]	0.865	0,000		
		FT3[Por causa de demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho.]	0.880	0,000		
		FT4[Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (por exemplo: chegar no horário, cumprir a jornada totalmente, realizar as tarefas etc).]	0.794	0,000		
		FT5[As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho.]	0.818	0,000		
Engajamento	Vigor	V1Enquanto trabalho, eu acredito que fico... [Cheia de energia]	0.838	0,000	0.780	0.9
		V2Enquanto trabalho, eu acredito que fico... [Revigorada]	0.908	0,000		
		V3Enquanto trabalho, eu acredito que fico... [Disposta]	0.926	0,000		
		V4Enquanto trabalho, eu acredito que fico... [Fortalecida]	0.856	0,000		
	Absorção	A1 [Concentrada apenas nas tarefas do trabalho]	0.704	0,000	0.520	0.8
		A2 [Distante dos problemas pessoais]*	0.611	0,000		
		A3 [Focada no que estou fazendo]	0.843	0,000		
		A4 [Tomada por minhas tarefas]	0.707	0,000		

* O indicador A2 obteve carga fatorial ligeiramente menor que 0,7, porém para evitar problemas de validade de conteúdo, o indicador foi mantido. A validade discriminante foi avaliada pela comparação da raiz quadrada da AVE com as correlações entre as variáveis latentes, devendo superar essas correlações. Os indicadores que apresentaram problemas de validade discriminante. Nota 2: Avaliou-se a validade discriminante também pelo HTMT (Heterotrait Monotrait Ratio) com valores menores que 0,85. Não foram observados problemas nesse índice.

Conforme propõem Bastos e Aguiar (2014) considerou-se, para fins analíticos da escala Conflito Trabalho-Família, escores $x \leq 2,5$ representando baixo nível de conflito, escores $2,5 < x \leq 4,5$ representando conflito moderado e escores $x > 4,5$ representando alto nível de conflito. Desta forma, na amostra estudada, observa-se que há maior interferência do trabalho na família do que da família no trabalho, pois 51,2% das mulheres foram classificadas com nível moderado de conflito trabalho-família, enquanto a maioria, 67,1% foram classificadas como baixo nível de conflito família-trabalho. Estes achados complementam a discussão trazida pela literatura, que postula que, tradicionalmente, as mulheres tendem a apresentar maior nível de conflito família-trabalho. Porém, com as mudanças sócio-demográficas, em especial nas sociedades ocidentais, essa relação clássica atribuída aos papéis de gênero se alteram (Blanch & Aluja, 2012). Os resultados da pesquisa indicam que, na amostra pesquisada, a interferência do trabalho na família é mais acentuada do que a interferência da família no trabalho.

Ao cruzar ambas as variáveis de conflito, obtêm-se oito grupos de mulheres, conforme se observa na Tabela 3. O grupo mais numeroso trata das mulheres com baixo nível de conflito nas duas dimensões, família e trabalho (29,6%); essas mulheres possivelmente conseguem conciliar bem os papéis familiares e profissionais. Na amostra, a maioria está na faixa de 25 a 35 anos de idade e trabalha de seis a oito horas diárias, podendo estar em estágio mais inicial de carreira.

O segundo maior grupo (28,2%) trata das mulheres com baixo conflito família-trabalho e moderado conflito trabalho-família; essas mulheres, em maioria, trabalham acima de oito horas por dia e estão na faixa etária de 35 a 45 anos, de forma que, possivelmente, o desenvolvimento da carreira com a idade leva a maior demanda profissional, elevando os níveis de conflito trabalho-família.

O terceiro maior grupo trata de mulheres com nível moderado de conflito (21,6%); em maioria, são mulheres na faixa de 25 a 35 anos e que trabalham de seis a oito horas diárias. Embora em termos demográficos, se assemelhem às mulheres do grupo 1 (baixo conflito), as mulheres do grupo 3 sentem maior dificuldade em lidar com os papéis exigidos por ambas as esferas da vida.

O quarto maior grupo trata das mulheres com alto conflito trabalho-família e baixo conflito família-trabalho (9,4%); neste grupo, a maioria das mulheres tem de 36 a 45 anos, trabalha acima de seis horas diárias e considera que o cônjuge/companheiro auxilia fortemente nas tarefas domésticas. Embora reconheçam apoio do parceiro, essas mulheres, sentem níveis mais elevados de conflito relacionado ao trabalho do que os demais grupos. Este resultado confirma a literatura, que sugere que o apoio familiar influencia negativamente o nível de CFT (Bernas & Major, 2000).

O quinto grupo traz a mulheres com alto conflito trabalho-família e nível moderado família-trabalho (5,2%); neste grupo todas as mulheres têm filhos e apenas uma delas não possui uma terceira pessoa para auxiliar nas tarefas domésticas. Adicionalmente, a maioria delas tem idade de 36 a 45 anos, trabalha mais que oito horas por dia e considera que o parceiro ajuda pouco com as tarefas domésticas. Este grupo, embora possua apoio de uma terceira pessoa, não conta com ajuda expressiva do cônjuge, o que eleva os níveis de conflito, conforme sugere a literatura. É importante destacar que a literatura aborda o apoio familiar (cônjuge e outros membros da família) como antecessor do conflito FT, porém os estudos não abordam o papel da terceira pessoa (trabalhador doméstico, babá, diarista etc.). Na presente pesquisa o apoio da terceira pessoa possivelmente não reduz o CFT, porém essa variável carece de maior investigação em futuros estudos.

O sexto grupo traz mulheres com alto conflito (2,8%); são todas casadas, apenas uma não tem filhos, nenhuma estuda, a maioria tem de 36 a 45 anos e trabalha de seis a oito horas por dia e todas consideram que o parceiro não ajuda ou ajuda pouco com as tarefas da casa.

O sétimo grupo trata das mulheres com baixo conflito trabalho-família e moderado conflito família-trabalho (1,9%) e, finalmente, o oitavo grupo traz três mulheres, com nível moderado de conflito trabalho-família e alto nível família-trabalho.

Tabela 3. – Grupos de níveis de CTF e CFT

		Família trabalho			Total
		baixo conflito	conflito moderado	alto conflito	
baixo conflito	Freq.t	63	4	0	67
	% do Total	29.6%	1.9%	.0%	31.5%
Trabalho - conflito moderado	Freq	60	46	3	109
	% do Total	28.2%	21.6%	1.4%	51.2%
Família	Freq	20	11	6	37
	% do Total	9.4%	5.2%	2.8%	17.4%
Total	Freq	143	61	9	213
	% do Total	67.1%	28.6%	4.2%	100.0%

Fonte: dados da pesquisa.

Ao se avaliar a relação entre o conflito trabalho-família/ família-trabalho e o engajamento no trabalho, por meio do teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis, observa-se diferença significativa para o fator vigor entre mulheres com diferentes níveis de conflito trabalho-família (valor p vigor <0,1); mulheres com baixo conflito trabalho-família apresentam maior vigor no trabalho do que aquelas com alto conflito. Analogamente, observa-se diferença significativa no fator absorção entre mulheres com diferentes níveis de conflito família – trabalho (valor p absorção <0,05); mulheres com baixo nível de conflito família-trabalho apresentam maior nível de absorção no trabalho do que aquelas com nível moderado de conflito. Quando a análise é realizada para os grupos compostos (os oito grupos encontrados no cruzamento dos dois tipos de conflito), não se observam diferenças significantes no nível de engajamento no trabalho (valor p>0,1). Desta forma as hipóteses H1 e H2 podem ser parcialmente confirmadas:

- H1: o conflito trabalho-família afeta negativamente o vigor e a absorção da mulher no trabalho (Hipótese parcialmente confirmada → há diferença apenas para o vigor)

- H2: o conflito família-trabalho afeta negativamente o vigor e a absorção da mulher no trabalho (Hipótese parcialmente confirmada → há diferença apenas para a absorção).

Os achados sugerem que o engajamento recebe alguma influência dos níveis de conflito, contudo outras variáveis devem impactar esse construto, por exemplo, clima organizacional, estilo de liderança, entre outras questões que extrapolam o escopo desta pesquisa.

Adicionalmente, avaliou-se a relação dos conflitos trabalho-família/ família trabalho com as variáveis demográficas, a fim de verificar a influência destas sobre os níveis de conflito. O teste Qui-quadrado, para o conflito trabalho-família, identificou significância apenas para idade, ou seja, há relação entre o nível de interferência do trabalho nos papéis familiares para diferentes faixas etárias; especificamente nesta amostra, observa-se que os níveis moderados e altos de conflito ocorrem com maior frequência entre mulheres de 26 a 55 anos, ou seja, em idade produtiva; entre as mulheres mais jovens ou mais maduras há menor nível de conflito. Loder (2005) sugere que mulheres mais jovens priorizam menos a família do que as mais velhas. Nesta pesquisa essa relação não foi observada; os achados sugerem que a carga de trabalho durante a idade produtiva eleva os níveis de conflito; porém, os

aspectos de diferenças geracionais não puderam ser identificados, o que dá oportunidade para futuros estudos.

Para a variável conflito família-trabalho observou-se significância para a ajuda do parceiro, ou seja, há relação entre a interferência da família nas atividades profissionais para diferentes níveis de apoio do parceiro nas tarefas domésticas. Identificou-se que as mulheres com menor nível de conflito recebem mais auxílio do parceiro do que as mulheres com níveis moderados e altos de conflito, confirmando que o suporte familiar influencia negativamente os níveis de conflito.

Finalmente, observa-se relação significativa entre a carga de trabalho e o conflito família-trabalho, vivenciando mais conflito as mulheres com cargas mais elevadas de trabalho do que aqueles com jornadas mais curtas, evidenciando o fator tempo como fonte de conflito (Greenhaus & Beutell, 1985).

Não se observou relação significativa para o estado civil, a presença de filhos e de ajuda de uma terceira pessoa nas tarefas domésticas, para a dedicação a tarefas da casa e por estudar, pois a maioria das respondentes é casada, com filhos e possui apoio de um terceiro nas rotinas domésticas, atua nos serviços da casa em alguma medida e não está estudando no momento. Griep et al. (2016) sugerem diferença nos níveis de conflito para diferentes níveis de escolaridade, sendo que, quanto maior a escolaridade, maior o nível de conflito. Contudo, esta variável não foi abordada na pesquisa e esta relação permanece como uma sugestão para futuras pesquisas.

Tabela 4 – Relação entre CTF e CFT e as variáveis demográficas

Conflito	Variável demográfica	Valor p
Trabalho-família	Casada/união estável	0,235
	Filhos	0,222
	Ajuda de um terceiro nos serviços da casa	0,951
	Faixa etária	0,005***
	Carga horária de trabalho	0,123
	Dedicação a tarefas domésticas	0,228
	Ajuda do companheiro	0,378
	Estuda	0,146
	Família- trabalho	Casada/união estável
Filhos		0,447
Ajuda de um terceiro nos serviços da casa		0,067
Faixa etária		0,079
Carga horária de trabalho		0,000***
Dedicação a tarefas domésticas		0,450
Ajuda do companheiro		0,036**
Estuda		0,572

Fonte: dados da pesquisa.
Nota1:**valor-p<0,05; ***valor-p<0,01

CONCLUSÕES

Esta pesquisa buscou avaliar a relação entre o nível de conflito trabalho-família e família trabalho e o engajamento no trabalho entre mulheres casadas e/ou com filhos. Além disso, buscou-se avaliar se o apoio nas tarefas da casa exercem influência sobre os níveis de conflito.

Os resultados indicaram oito grupos de mulheres com níveis distintos de conflito CTF e CFT, sendo o maior grupo composto por mulheres com baixo nível de conflito TF e FT, seguido pelo grupo de mulheres com baixo nível de CFT e nível moderado de CTF e pelo grupo de mulheres com nível moderado de CFT e CTF. Essa análise segmentada sugere que aspectos individuais influenciam os níveis de conflito, o que torna essa problemática complexa para as organizações. Seria muito simplista considerar, como sugere a literatura tradicional de papéis de gênero, que as mulheres apresentam maior nível de CFT indiscriminadamente. As mudanças sócio-demográficas das últimas décadas têm acarretado alterações, inclusive nos papéis de homens e mulheres, tidos como consolidados. Os resultados da pesquisa sugerem multiplicidade de possibilidades, por exemplo, há mulheres que possuem uma terceira pessoa para auxílio nas tarefas domésticas, porém apresentam altos e moderados níveis de conflito e mulheres que recebem grande apoio dos companheiros e apresentam níveis baixos de conflito. Em geral, os achados sugerem que o apoio familiar de fato reduz a interferência da família no trabalho e que, entre os dois tipos de conflito, há predominância da interferência do trabalho na família.

Desta forma, sugere-se que as organizações atentem a este cenário, criando políticas formais que permitam melhor equilíbrio entre a esfera profissional e a familiar, com a inclusão de programas de benefícios que tornem a conciliação de papéis viável.

Ao se avaliar a relação do conflito com o engajamento, observa-se relação negativa do CTF com o vigor no trabalho e do CFT com a absorção, o que é coerente com os postulados da literatura e reforça a necessidade de desenvolver políticas organizacionais que possam permitir o equilíbrio entre as esferas.

Como limitação da pesquisa, destaca-se o uso de amostra não-probabilística por conveniência, contemplando apenas o gênero feminino e variáveis de apoio familiar (não organizacional). Propõe-se para estudos futuros a ampliação da pesquisa com a abordagem comparativa de homens e mulheres, casais homoafetivos e heterossexuais, bem como grupos vulneráveis, como mulheres de baixa renda, pessoas maduras e idosas ainda ativas no mercado de trabalho etc. Adicionalmente, sugere-se incluir no modelo de análise variáveis que mensurem o apoio do empregador, tais como benefícios que envolvam o cuidado com os dependentes, jornadas mais flexíveis, entre outros. Finalmente, os traços de personalidade podem ajudar a compreender a relação de conflito, o que deve ser explorado em pesquisas posteriores.

REFERÊNCIAS

- Aiswarya, B., & Ramasundaram, G. (2012). A Study on Interference of Work – Life Conflict between Organisational Climate and Job Satisfaction of Women Employees in the Information Technology Sector. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 8(3), 351–360. doi:10.1177/2319510X1200800315.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices : Links to Work – Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787–810.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Lieke, L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 555-564.
- _____, Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, *22*(3), 187-200.
- Bastos, A.V.B., & Aguiar, C.V.N. (2014). Conflito trabalho-família. In M.M.M. Siqueira (Org). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Bernas, K. H., & Major, D. A. (2000). Contributors to stress resistance: Testing a Model of Women ' s Work- Family Conflict. *Psychology of Women Quarterly*, *24*, 170-178.
- Bhuvanaiah, T., & Raya, R. P. (2016). Predicting Employee Work Engagement Levels , Determinants and Performance Outcome: Empirical Validation in the Context of an Information Technology Organization. *Global Business Review*, *17*(4), 1-18. doi:10.1177/0972150916645696
- Bielby, W. T., & Bielby, D. D. (1989). Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. *American sociological review*, *776-789*.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work – family conflict , and burnout: Sex differences. *Human Relations*, *65*(7), 811-833. doi:10.1177/0018726712440471
- Blomme, R. J., Rheede, A. V., & Tromp, D. M. (2010). Work-family conflict as a cause for turnover intentions in the hospitality industry. *Tourism and Hospitality Research*, *10*(4), 269-285. doi:10.1057/thr.2010.15
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work – Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *56*, 249-276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, *64*(1), 89-136.
- Ciabattari, T. (2007). Single Mothers , Social Capital , and Work – Family Conflict. *Journal of Family Issues*, *28*(1), 34-60.
- Demerouti, E., Derks, D., Lieke, L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. In *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123-141). Springer Netherlands.
- Evans, K. L., Millsted, J., Richmond, J. E., & Falkmer, M. (2016). Working Sandwich Generation Women Utilize Strategies within and between Roles to Achieve Role Balance. *PLOS One*, *11*(6), 10-12. doi:10.1371/journal.pone.0157469.
- Green, S. G., Schaefer, R. A. B., Macdermid, S. M., & Weiss, H. M. (2011). Partner Reactions to Work-to-Family Conflict: Cognitive Appraisal and Indirect Crossover in Couples. *Journal of Management*, *37*(3), 744-769. doi:10.1177/0149206309349307.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, *10*(1), 76-88.
- Griep, R. H., Toivanen, S., Diepen, C. Van, Guimarães, J. M. N., Camelo, L. V, & Juvanhol, L. L. (2016). Work – Family Conflict and Self-Rated Health: the Role of Gender and Educational Level . Baseline Data from the Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil). *Int. J. Behav. Med.*, *23*, 372-382. doi:10.1007/s12529-015-9523-x
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *43*(1), 115-135.
- Loder, T. L. (2005). Work-Family Conflicts in Changing Times: An Intergenerational

- Perspective. *Educational Administration Quarterly*, 41(5), 741–776.
doi:10.1177/0013161X04273847
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 476-490.
- Mulvaney, M. K., Mcnall, L. A., & Morrissey, R. A. (2011). Investigation of Work – Family Strains and Gains , Work Commitment , and Subsequent Employment Status Among Partnered Working Mothers. *Journal of Family Issues*, 32(3), 292–316.
doi:10.1177/0192513X10379202
- 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.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 21(2), 173-180.
- Perrone, K. M., Ægisdóttir, S., Webb, L. K., & Blalock, R. H. (2006). Work-Family Interface: commitment, conflict, coping and satisfaction. *Journal of Career Development*, 32(3), 286–300.
- Portal Brasil (2015). Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/03/mulheres-sao-maioria-da-populacao-e-ocupam-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 13 jul 2016.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Biosci Trends*, 2(2).
- Siqueira, M.M.M., Martins, M.C.F., Orengo, V., & Souza, W.S. (2014). Engajamento no trabalho. In M.M.M. Siqueira (Org). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Srivastava, S. (2007). Women in Workforce : Work and Family Conflict. *Management & Labour Studies*, 32(4), 411–421.