

ENTRE O CONFLITO E O EQUILÍBRIO: REVISÃO DE LITERATURA SOBRE A CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA

THAÍS JULIANA MEDEIROS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS (UFSCAR)

thaisjuliana@yahoo.com.br

ELIZABETH JOAN BARHAM

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS (UFSCAR)

lisa@ufscar.br

JOYCE CRISTINA DOS SANTOS AGUIAR

UNIVERSIDADE DO PORTO

jcaguiar2@gmail.com

Introdução

A conciliação entre o trabalho e a família é uma das principais questões da sociedade ocidental contemporânea, diante de um cenário de profundas transformações tanto no mundo do trabalho (precarização e informatização) quanto na instituição familiar (aumento da escolaridade e maior heterogeneidade de estruturas familiares) (Poeschl, 2010). Uma melhor integração entre os papéis requer a resolução dos conflitos e a obtenção de ganhos, por meio da utilização de estratégias individuais e coletivas.

Problema de Pesquisa e Objetivo

No presente estudo são apresentados e analisados conceitos presentes na literatura recente, para situar a questão do equilíbrio e conflito trabalho-família na discussão das possibilidades de reorganizar essas relações, considerando os papéis do Estado, das instituições e dos próprios trabalhadores na tarefa desafiadora da conciliação.

Fundamentação Teórica

Os teóricos que estudam a relação entre trabalho e família abordam: (a) identificação dos conflitos, (b) descrição dos ganhos, e (c) avaliação dos efeitos de diferentes estratégias para integrar estes envolvimento (Barham & Vanalli, 2012). Existem três modelos baseados na perspectiva do conflito: segmentação, compensação e spillover, mas a partir da valorização dos efeitos de assumir papéis múltiplos sobre o desenvolvimento adulto, surge o conceito de equilíbrio (Matias & Fontaine, 2012).

Metodologia

A pesquisa bibliográfica foi realizada nos portais eletrônicos Scielo e Lilacs entre abril e junho de 2016, utilizando os descritores “equilíbrio trabalho família” e “conflito trabalho família”. Do total de 178 artigos encontrados inicialmente, os 23 selecionados abordaram: a) conceitos sobre trabalho e família, b) efeitos pessoais e familiares, c) efeitos no trabalho, d) avaliação e e) estratégias e políticas de conciliação entre o trabalho e a família.

Análise dos Resultados

Observou-se que: a) as teorias atuais unem aspectos positivos e negativos da interface trabalho-família; b) a redução de conflitos trabalho-família traz benefícios para o bem-estar; c) trabalhadores que relatam menos conflitos apresentam maior comprometimento e satisfação no trabalho; d) há dois instrumentos para avaliar a relação trabalho-família, validados para o Brasil; e) estratégias individuais, familiares e organizacionais contribuem para melhorar a integração entre estes dois papéis.

Conclusão

A despeito dos avanços, a continuidade de crenças culturais que identificam a mulher com o lar e o homem com o trabalho remunerado ainda ocasionam desigualdades na vida profissional e familiar. Em investigações futuras, recomenda-se a realização de trabalhos em contextos de vulnerabilidade social, visando aumentar a abrangência de acesso às estratégias que permitem melhorar o equilíbrio entre o trabalho assalariado e familiar.

Referências Bibliográficas

- Barham, E.J. & Vanalli, A.C.G. (2012). Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 47-60.
- Matias, M. & Fontaine, A.M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico do Spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28 (2), 235-243.
- Poeschl, G. (2010). Desigualdades na divisão do trabalho familiar, sentimento de justiça e processos de comparação social. *Análise Psicológica*, 1(28), 29-42.

ENTRE O CONFLITO E O EQUILÍBRIO: REVISÃO DE LITERATURA SOBRE A CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA

INTRODUÇÃO

O recente processo de transformação e reconstrução da vida social, desencadeado pela permanência cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho e, portanto, pelo aumento do número de casais em que ambos trabalham, provoca, em conjunto com outros fatores, a substituição gradual do modelo patriarcal por um modelo de sociedade mais igualitária. Tais mudanças demandam reflexões sobre a relação entre os domínios da família e do trabalho no dia a dia, em diferentes fases do curso de vida (Perista, 2002). Participamos de uma época de intensa experimentação das formas de organizar e integrar o trabalho não-remunerado – referente ao cuidado educativo para promover o bem-estar e desenvolvimento de familiares – e o de sustento e produtivo, o qual se relaciona ao mercado de trabalho. Mesmo com as mudanças na sociedade ocidental desde o pós-guerra, ainda existem fortes pressões para reorganizar os papéis sociais tipicamente femininos e masculinos, buscando reduzir e redistribuir mais equitativamente as tarefas domésticas, de cuidado com dependentes e o suporte econômico, além de ter oportunidades para aumentar conhecimentos e habilidades (Poeschl, 2010).

Nesse contexto, o tema da conciliação entre o trabalho e a família emerge como uma das principais questões da sociedade ocidental contemporânea, sobretudo diante de um cenário de profundas transformações tanto no mundo do trabalho (precarização e informatização) quanto na instituição familiar (aumento da escolaridade e maior heterogeneidade de estruturas familiares). Dessa maneira, faz-se importante refletir sobre como as organizações, o Estado e os indivíduos propõem-se ao desafio de conciliar a vida privada e o trabalho remunerado. Assim, no presente artigo objetivou-se buscar na literatura textos que abordassem questões sobre a articulação entre a família e o trabalho.

Os teóricos que estudam a relação entre trabalho e família vêm trabalhando com três tarefas principais: (a) identificação dos conflitos, (b) descrição dos ganhos, e (c) avaliação do potencial de diferentes estratégias para melhorar a integração entre estes dois envolvimento. Em relação à questão de conflitos, estudos sobre a gestão de papéis profissionais e familiares apontam fatores que dificultam um desempenho satisfatório tanto em um âmbito quanto em outro. Nessa direção, parte dos pesquisadores (Aburto & Acevedo, 2012; Álvarez & Gómez 2011; Figueroa & Urrutia, 2014; Hill, 2005; Matias, Silva, & Fontaine, 2011) centraram-se nos integrantes trabalhadores da família, em especial as mulheres, as quais tendem a apresentar estresse e sentimento de culpa pela falta de tempo para se dedicar aos cuidados domésticos e dos filhos (Strobino & Teixeira, 2014). Outros autores apontam que, apesar das dificuldades, existem muitos benefícios decorrentes da participação dos trabalhadores nas diferentes esferas, como o desenvolvimento de um repertório maior de referências sociais (Matias & Fontaine, 2012), inserção e reconhecimento social ampliados (Silva & Silva, 2015), maior satisfação com a vida (Álvarez & Gómez, 2011) e maior autonomia (Goulart, Feijó, Cunha, Corrêa, & Gouveia, 2013). Uma melhor integração entre os papéis, portanto, requer a resolução dos conflitos e a obtenção de ganhos e recompensas por meio da utilização de estratégias individuais e coletivas, conforme a ser detalhado no decorrer desse estudo.

PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Diante desse contexto de mudanças sociais e demográficas, no presente estudo procura-se apresentar e analisar algumas pistas conceituais presentes na literatura recente, para situar a questão do equilíbrio e conflito trabalho-família na discussão das possibilidades de reorganizar

essas relações, considerando os papéis do Estado, das instituições e dos próprios trabalhadores na tarefa desafiadora da conciliação.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No Brasil, o fenômeno da entrada massiva das mulheres de todas as classes sociais no mercado de trabalho se deu nos finais dos anos 60 e meados de 70, o que, segundo Bruschini (1995), foi a porta de entrada para a academia brasileira nos estudos sobre trabalho e gênero. Até o período que antecede a expressiva participação da mulher no mercado de trabalho, o equilíbrio entre a vida familiar e laboral estava assegurado na domesticidade da mulher, que assumia o papel cuidador feminino (esfera privada), e a capacitação profissional do homem que exercia o papel de provedor masculino (esfera pública). Trabalho e família eram, assim, domínios fortemente segregados por sexo, sendo considerado negligente aquele que permitisse a interferência entre tais domínios (Matias & Fontaine, 2012).

Os primeiros estudos sobre a temática da relação entre os papéis profissionais e familiares remetem-se à análise do conflito trabalho-família em casais britânicos de duplo-emprego, realizados por Rapoport na década de 60, ainda em um contexto ideológico e prático de separação entre os domínios. Posteriormente, novos estudos permitiram observar a interdependência entre o trabalho e a família e a estreita influência dos papéis de gênero nesta relação (Andrade, 2015; Edwards & Rothbard, 2000).

Há na literatura um predomínio da preocupação com os conflitos que surgem entre envolvimento laboral e familiares, baseados: (a) no tempo, já que múltiplos papéis competiriam entre si para o tempo da pessoa; (b) na tensão, pois as pressões sofridas em relação a um papel afetariam o desempenho no outro; e (c) no comportamento, quando, por exemplo, as ações apresentadas no papel profissional não se adequam à natureza das relações sociais no contexto familiar (Greenhaus & Beutell, 1985). Subjacente à visão de que trabalho e família constituíam espaços sociais separados e distintos, existem três modelos que procuram explicar os mecanismos mais comuns na perspectiva do conflito entre os papéis profissionais e familiares: o mecanismo de segmentação, o mecanismo de compensação e o mecanismo de *spillover*.

De acordo com o mecanismo de segmentação, é necessário um esforço ativo para manter separados envolvimento profissional e familiar, com o objetivo de evitar o conflito entre os papéis (Edwards & Rothbard, 2000). Por sua vez, o mecanismo de compensação levaria os indivíduos a fazerem diferentes investimentos no trabalho e na família, de modo a suprir as lacunas (emocionais ou materiais) em um domínio através de um maior investimento no outro (Frone, 2003). Finalmente, o mecanismo de *spillover* relaciona-se à teoria dos papéis, segundo a qual um indivíduo desempenha vários papéis sociais, e quanto maior a quantidade de papéis desempenhados, maior será a probabilidade de interferências de envolvimento em uma esfera com compromissos em outra (Andrade, 2015).

Em seguida, surgem as teorias de promoção (Voydanoff, 2002) e expansão do papel (Grzywacz & Marks, 2000), que defendem que a multiplicidade de papéis gera recursos que podem trazer benefícios ao indivíduo, trazendo desenvolvimento pessoal e social na medida em que ampliam suas habilidades e competências, que são generalizados de um domínio para outro. Assim, a ideia do mecanismo de *spillover* passou a ser utilizada também na perspectiva do equilíbrio, uma vez que a transferência pode ser positiva para ambos os domínios (Matias & Fontaine, 2012). A partir da valorização dos efeitos de assumir papéis múltiplos sobre o desenvolvimento adulto, surge na literatura o conceito de equilíbrio, que requer identificar estratégias para conciliar esses papéis (Marks & McDermid, 1996). É importante ressaltar que, na realidade, esses ajustes são feitos de modo dinâmico e constante ao longo do exercício dos

papéis, não sendo, portanto, algo estático, mas em constante movimento consoante às aprendizagens e experiências de vida (Andrade, 2010).

Pensar na compreensão do equilíbrio entre o trabalho e família implica em refletir sobre a reorganização dos papéis femininos e masculinos. Apesar das mulheres terem conquistado seu espaço no mercado de trabalho, as desigualdades de gênero nas oportunidades de carreira e remuneração ainda estão presentes na realidade de muitos países, como o Brasil, por exemplo (Madalozzo, Martins, & Shiratori, 2010; Neves, 2013). Para além disso, no trabalho não-remunerado, há uma carga significativamente maior de trabalho doméstico para as mulheres do que para os homens, mesmo nos casos de casais de duplo-emprego ou de desemprego masculino (Gough & Killewald, 2011; Poeschl, 2010; Vanalli, 2012). Na literatura, observa-se que há diferentes evidências acerca dos efeitos que essa alta carga de trabalho doméstico acarreta sobre o desempenho dos papéis por parte das mulheres (Matias, Silva, & Fontaine, 2011). Para alguns autores, as mulheres experimentam um maior conflito e tensão na conciliação trabalho-família, além de não utilizarem estratégias de *coping* efetivas (Hill, 2005; Strobino & Teixeira, 2014); para outros, porém, apesar de uma maior tensão, existe uma maior competência feminina, em comparação com os homens, em gerir as transferências negativas de um domínio para outro (Matias, Fontaine, Simão, Mendonça & Oliveira, 2010; Torres, 2004). Assim, apesar da diversidade nas abordagens (conflito e equilíbrio), existe um consenso teórico de que a forma como homens e mulheres fazem a gestão de seus papéis profissionais e familiares está atravessada pelos papéis sociais de gênero.

METODOLOGIA

A pesquisa bibliográfica foi realizada nos portais eletrônicos Scielo e Lilacs entre abril e junho de 2016, utilizando os descritores “equilíbrio trabalho família” e “conflito trabalho família” na busca de títulos e resumos. Foram encontrados 178 artigos a partir desta pesquisa, que foram filtrados a partir do ano de publicação, permanecendo somente artigos completos, publicados nos últimos cinco anos (2011 a 2016), reduzindo este número a 76 artigos. Destes, sete foram excluídos porque estavam em duplicado e um foi retirado por não estar nos idiomas selecionados (inglês, espanhol e português). Em seguida, fez-se a leitura dos resumos dos artigos restantes, de modo a identificar e excluir aqueles que não tinham como um dos seus objetivos a descrição, avaliação ou reflexão sobre a questão do equilíbrio ou do conflito na conciliação trabalho-família. Restaram assim 23 artigos, que foram divididos nas seguintes categorias temáticas: a) conceitos sobre a interface entre trabalho e família; b) efeitos pessoais e familiares: relações entre a conciliação trabalho-família, saúde e competência parental; c) efeitos no trabalho: trabalho, família e os impactos sobre a satisfação e comprometimento organizacional; d) avaliação: instrumentos para avaliar a relação trabalho-família e e) intervenções: estratégias e políticas de conciliação entre o trabalho e a família.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Conceitos sobre a interface entre trabalho e família

Nesta categoria estão reunidos artigos que mostram o processo de interferência entre o trabalho e família na sua bidirecionalidade (trabalho influenciando a família e vice-versa) e multidimensionalidade (crenças, habilidades, políticas e estratégias individuais). São também apresentadas teorias que testam empiricamente as correlações entre as variáveis para obter conclusões sobre os antecedentes e consequentes do equilíbrio ou conflito entre as esferas laboral e familiar.

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

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Calheiros, Lima & Silva (2012)	Testar a hipótese de extravasamento (<i>spillover</i>) na relação entre o trabalho e a maternidade em mães abusivas e conhecer mais a respeito das características e recursos do contexto de trabalho que modelam a experiência trabalho-família
Matias, Andrade & Fontaine (2011)	Evidenciar as vivências de conflito profissional e familiar de homens e mulheres de famílias de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar, procurando-se ainda evidenciar alguns dos seus antecedentes ao nível profissional e familiar
Matias & Fontaine (2012)	Sistematizar teoricamente o mecanismo psicológico de <i>spillover</i>

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

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

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

Dessa maneira, Matias, Andrade e Fontaine (2011) conduziram um estudo para avaliar os níveis de conflito de papéis vividos por famílias de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar, buscando apontar alguns dos seus antecedentes profissionais e familiares responsáveis pelas dificuldades de conciliação. Nos resultados, observaram que desempenhar um número maior de tarefas domésticas exerce efeitos diferentes para homens e mulheres: para elas, garante que exista menor conflito; ou seja, mulheres com maior capacidade de cumprir atividades domésticas, além das profissionais, experimentem menos conflitos. Para os homens, quanto mais tarefas de cuidado dos filhos, mais vivências de conflito família-trabalho; isto é, tempo

destinado à família reduz o tempo destinado ao seu papel de provedor. As autoras concluíram que isso se deve aos papéis de gênero tradicionais, os quais imputam aos homens o trabalho como principal fonte de identificação e às mulheres, o domínio familiar. Assim, o conflito trabalho-família é diferente do conflito família-trabalho, sendo experiências desiguais para homens e mulheres.

Efeitos pessoais e familiares: relações entre a conciliação trabalho-família, saúde e competência parental

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

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

Autores (ano)	Objetivo do estudo
Ortiz, Toro & Rodríguez (2015)	Analisar como a facilitação entre os papéis laborais e familiares modera a relação entre tensão laboral e saúde mental
Pérez (2013)	Determinar o efeito do <i>burnout</i> na relação entre a sobrecarga e qualidade de vida, sendo esta medida pelo conflito trabalho-família e satisfação laboral
Álvarez & Gómez (2011)	Identificar a presença do conflito trabalho e família e as implicações psicossociais do mesmo para as mulheres trabalhadoras
Figueroa & Subiabre Fuentes (2011)	Investigar a relação entre apoio familiar percebido, satisfação familiar e conflito trabalho-família em uma amostra de trabalhadores chilenos
Figueroa, Aburto & Acevedo (2012)	Analisar a relação entre conflito trabalho-família, competência parental e estilos parentais observados em pais e mães trabalhadores no Chile.
Urrutia & Figueroa (2015a)	Analisar a relação entre o conflito trabalho-família e a interação entre pais e filhos mediada pela percepção de competência parental.

No estudo de Ortiz, Toro e Rodríguez (2015), as autoras objetivaram analisar como o conflito e a facilitação entre os papéis laborais e familiares moderam a relação entre tensão laboral e saúde mental. Para isso, as autoras realizaram um estudo com 302 professores de universidades públicas e particulares de Bogotá, os quais responderam questionários sobre a tensão laboral, ansiedade, depressão, sintomas psicossomáticos, adaptação social e *burnout*. Com base nos resultados, observou-se que o conflito trabalho-família é um moderador importante na associação que algumas condições laborais negativas apresentam com *burnout*. Assim, condições de estresse no trabalho e conflito trabalho-família vivenciadas ao mesmo tempo associam-se a uma maior experiência de esgotamento emocional e diminuição da eficácia profissional. No caso do conflito família-trabalho, também ocorre associação com a tensão laboral, mas apenas quando os professores se encontram deprimidos. Por meio destes resultados, as pesquisadoras indicaram ainda que aqueles professores que tiveram poucos conflitos possuíam maior percepção de justiça social nas instituições onde trabalhavam, ou seja, os profissionais que se sentiam recompensados pela dedicação profissional apresentaram

diminuição do conflito trabalho-família e, conseqüentemente, menos problemas de saúde. Assim, o desempenho das atividades laborais em um ambiente com apoio social aumenta as possibilidades de obter êxito e satisfazer necessidades afetivas, como pertencimento, autoeficácia e independência.

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

De fato, alta carga de trabalho é um dos principais fatores que influencia no conflito trabalho-família, sobretudo em mulheres, uma vez que estas cumprem dupla jornada – o trabalho remunerado e o trabalho doméstico. Nesse sentido, Álvarez e Gómez (2011) realizaram entrevistas com cinco mulheres profissionais de diferentes áreas do conhecimento, com jornadas de trabalho integral e parcial e filhos com até cinco anos. Nos resultados apresentados no artigo, as participantes declararam como causas para os seus conflitos trabalho e família, em ordem crescente de frequência, as muitas exigências no trabalho (alta carga), as informações imprecisas sobre funções e objetivos do cargo (ambigüidade de papéis) e a incompatibilidade dos sistemas de crenças e valores do trabalho e do lar (conflito de papéis). As implicações psicossociais dos conflitos repercutiriam, em ordem crescente de frequência, na saúde psicológica (mudanças de humor e esgotamento mental), na saúde física (dores de cabeça, dores musculares, problemas gastrointestinais, cansaço físico, falta de ar, palpitações e aumento da pressão arterial) e nas relações interpessoais (pouca interação com a família, com os amigos e companheiros de trabalho, isolamento social, discussões frequentes e relações conflituosas). Como fatores protetores, foram identificados os recursos internos do indivíduo (segurança em si mesmo, tomada de decisões, realização de ações imediatas, planejamento de ações, estabelecimento de prioridades e solução de problemas) e o apoio social (suporte do parceiro, familiares, filhos, chefe, amigos e instituições).

Em relação às tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos, a divisão desigual entre os parceiros provoca, em muitos casos, carga maior na mulher que, por sua vez, pode afetar seus projetos profissionais e sua própria saúde física e psicológica. Assim, o apoio do companheiro e o suporte familiar também são fatores importantes de bem-estar e diminuição dos conflitos entre trabalho e família.

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

Em relação ao conflito trabalho-família, este pode resultar em tensões que impactam diretamente o funcionamento doméstico e nos cuidados com os filhos. A esse respeito, Urrutia e Figueroa (2015a) afirmaram que, quando existem problemas no relacionamento entre pais e filhos, os pais que se encontram cansados e estressados por causa do trabalho tendem a ser menos participativos, sensíveis e solidários com seus filhos. Posteriormente, essa diminuição no envolvimento parental afeta também a percepção de competência parental, ou seja, a competência parental está diretamente relacionada à conciliação entre trabalho e família.

Assim, níveis mais altos de conflito trabalho-família estão associados a percepções mais baixas da qualidade de interação com os filhos e da autoeficácia dos pais.

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

Efeitos no trabalho: trabalho-família e os impactos sobre a satisfação e comprometimento organizacional

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

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

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

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

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

importância da conciliação das demandas familiares com os profissionais, por parte dos trabalhadores.

Mesmo para os trabalhadores que apresentaram maiores conflitos trabalho-família, nem sempre a decisão de sair do emprego era a mais viável, seja em famílias de baixa renda ou nas que possuíam um maior padrão econômico, como mostram os estudos a seguir. Aguiar, Bastos, Jesus e Lago (2014) analisaram o efeito do conflito trabalho-família em 994 trabalhadores enquanto antecedente do comprometimento e do “entrincheiramento organizacional”, definido como a disposição do trabalhador em permanecer na instituição não por comprometimento, mas em razão de possíveis perdas de investimentos, dos custos relacionados ao seu desligamento e da percepção de alternativas insuficientes fora do ambiente laboral onde se encontra. Os resultados obtidos evidenciaram que o comprometimento organizacional se associa de forma negativa com os conflitos entre o trabalho e a família. O trabalhador possui a tendência a ter um maior engajamento com o trabalho quando há menor percepção de que as demandas laborais comprometem suprir demandas familiares. Por outro lado, o entrincheiramento relaciona-se de maneira positiva com os conflitos entre família e trabalho, ou seja, a sensação de que é difícil cumprir as exigências do trabalho e manter uma família saudável pode fazer com que os indivíduos tenham a percepção de que não estão na organização por identificação e envolvimento pela mesma, mas pelas possíveis perdas financeiras para a vida familiar que seriam causadas pelo desligamento.

Por sua vez, Lima, Neto e Tanure (2013) avaliaram os impactos das transformações no mundo dos negócios sobre a conciliação entre a vida pessoal e profissional de 959 executivos, comparando a situação de juniores e seniores. Os autores constataram que existe uma maior pressão profissional sobre os juniores do que os seniores, de forma que os primeiros sentem maior necessidade de acumular dinheiro e trazer conforto à família, levando a uma alta carga de trabalho profissional e maior conflito trabalho-família. Por outro lado, pelo fato dos executivos jovens atribuírem a si tais responsabilidades, ocorre um aumento do sentimento de medo de perder o emprego, fazendo com que eles criem uma maior dependência à empresa a qual estão vinculados. Tanto os executivos jovens quanto os seniores convivem cotidianamente com a pressão, estresse, angústia, hábitos alimentares insatisfatórios, poucas horas de sono e falta de tempo para o convívio com amigos e familiares. Esse quadro é agravado pelo fato dos executivos serem adeptos das ferramentas da tecnologia da informação, as quais permitem estar disponíveis *online* para a empresa, não se tendo assim um horário de trabalho delimitado. Essas mudanças no trabalho confluíram com outras na vida familiar, resultando em uma pressão por parte da família para que os executivos sejam mais presentes no ambiente doméstico, o que acarreta ainda mais estresse a esses trabalhadores. Assim, a alta carga no trabalho impacta negativamente nos âmbitos pessoal e profissional do executivo, fazendo com que uma proporção maior dos jovens do que dos seniores está optando por não constituir uma família.

Em um ensaio teórico, Goulart, Feijó, Cunha, Corrêa e Gouveia (2013) discutiram as consequências do desequilíbrio na dinâmica trabalho-família e apontaram algumas pistas sobre como a organização pode agir na prevenção e melhoria da saúde de seus funcionários, a partir de iniciativas de facilitação entre o trabalho e a família. Os autores enfatizaram que a harmonização entre essas esferas de vida pode culminar em muitos benefícios tanto para o trabalhador quanto para a organização, tendo em vista que funcionários mais motivados e satisfeitos tendem a apresentar maior produtividade. Ademais, habilidades comportamentais aprendidas e exercidas nas esferas laboral e familiar (liderança, capacidade para lidar com conflitos, assertividade e autonomia) são facilitadoras na relação interpessoal, conjugal, familiar e organizacional. Nessa direção, para contribuir para a satisfação no trabalho, as organizações podem oferecer um maior suporte aos trabalhadores nos seus momentos de crise ou dificuldade. Adicionalmente, podem oferecer um menu de benefícios e permitirem que o funcionário escolha como gastar seus créditos, levando em conta as singularidades de sua vida,

uma vez que algo que pode ser atrativo a funcionários em uma determinada fase da vida não é, necessariamente, atrativo a todo o quadro. Além disso, deve-se incentivar os trabalhadores a fazerem uso desses benefícios sem preocupações com possíveis consequências negativas em função de normas culturais (por exemplo, um pai usar a flexibilidade de horários para cuidar dos filhos enquanto a mulher trabalha). Por fim, é fundamental que os programas adotados pelas empresas no sentido de facilitar a relação trabalho-família sejam promotores da equidade entre as pessoas, tanto na divisão de tarefas, quanto no acesso aos ganhos e recompensas.

Avaliação: instrumentos para avaliar a relação trabalho-família

Esta categoria abrange artigos que abordaram a aplicação de instrumentos de análise da relação trabalho-família, em especial a Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (SWING) e a parte do instrumento de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), que aborda o construto de conflito trabalho-família, detalhados a seguir.

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

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

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

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

Aguiar e Bastos (2013) testaram duas dimensões do modelo proposto por Netemeyer e col. (1996) após um processo de tradução e adaptação ao contexto brasileiro. Dessa maneira, com base nas análises fatoriais exploratória e confirmatória aplicadas em uma amostra de 994 trabalhadores de diferentes regiões do Brasil, constatou-se que as duas dimensões testadas

(Interferência do Trabalho na Família e Interferência da Família no Trabalho, cada uma com cinco itens) apresentaram boas propriedades psicométricas.

Intervenções: estratégias e políticas de conciliação entre o trabalho e a família

Nesta categoria, buscou-se agrupar os artigos cujos objetivos consistiam em discutir estratégias individuais e políticas coletivas de conciliação entre as esferas laboral e familiar.

Tabela 5. *Artigos sobre Estratégias e Políticas de Conciliação entre o Trabalho e a Família*

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

Com o objetivo de conhecer estratégias individuais, Strobino e Teixeira (2014) entrevistaram duas empresárias do setor da construção civil e seus parceiros para analisar como estes lidavam com a questão do conflito trabalho-família a partir de três dimensões: tempo gasto no trabalho, tensão (estresse, ansiedade, fadiga, depressão e irritabilidade causados pelo trabalho) e comportamento (autoconfiança, estabilidade emocional, agressividade e objetividade, tanto no trabalho quanto na família). As estratégias individuais para lidar com os conflitos foram: tentativa de mudança na maneira de agir; busca do controle das emoções para não trazer problemas do trabalho para casa (segmentação); controle do tempo dedicado ao trabalho e à família; compartilhamento das tarefas domésticas com os demais membros da família e um bom convívio com o cônjuge, buscando apoio instrumental e emocional. Entretanto, tais estratégias não eram suficientes, pois agiam muito mais para atenuar conflitos do que para eliminá-los. Medidas de redução e compartilhamento do conflito, como delegar atividades no trabalho e na família a terceiros, poderiam auxiliar mais eficazmente na minimização do conflito.

Ainda no sentido de uma abordagem privada da conciliação (foro familiar), Mendonça e Matos (2015) realizaram entrevistas semiestruturadas com oito casais portugueses de duplo emprego com o objetivo de conhecer o modo como casais com crianças pequenas conciliam a vida profissional e a vida familiar. Com base na análise de conteúdo das entrevistas, o discurso dos pais foi agrupado em duas categorias: a relação trabalho-família e as estratégias de conciliação, que foram divididas nas subcategorias: intimidade, *coping* cognitivo, *coping* emocional e *coping* comportamental.

Na relação trabalho-família, apareceram a compensação (quando a satisfação familiar atenuava as adversidades enfrentadas no trabalho), a segmentação (quando os indivíduos procuravam separar as duas esferas, na tentativa de evitar influências negativas entre as duas) e a interface (que pode ser tanto negativa quanto positiva). Como estratégias de conciliação satisfatória entre ambas as esferas, a intimidade entre os casais foi apontada como fator protetor, uma vez que permite que os dois parceiros estejam emocionalmente próximos, em uma relação de respeito recíproco, oferecendo atenção ao outro, construindo companheirismo e investindo na resolução das diferenças por meio do diálogo. Por fim, o *coping* cognitivo, emocional e comportamental podem ser compreendidos, respectivamente, como planejamento e organização das rotinas diárias, fé e adoção de uma atitude de persistência diante dos problemas cotidianos e busca de apoios práticos (de amigos e parentes, por exemplo) mediante as dificuldades. As autoras concluíram que o parceiro exerce um papel fundamental na conciliação de demandas, uma vez que o apoio emocional permite uma melhor distribuição das tarefas entre o casal.

Diferentemente de Mendonça e Matos (2015), que abordam a conciliação na perspectiva da vida privada, para Urrutia e Figueroa (2015b), o desenvolvimento adequado da criança em idade pré-escolar, de modo a oferecer-lhe autonomia, afeto e segurança, exige uma responsabilidade conjunta do Estado, das organizações e dos trabalhadores na articulação de políticas que beneficiem as famílias no cumprimento das demandas laborais e familiares. Para isso, seria importante avançar no entendimento do conceito de corresponsabilidade, o qual pode ser compreendido como um princípio de organização da energia, do tempo e do desenvolvimento de recursos que propicia satisfazer demandas para realizar atividades domésticas e de cuidados com os filhos. Entretanto, os autores ressaltam que as estratégias a serem desenvolvidas estão marcadas pelo gênero e classe social, as quais agravam os conflitos trabalho-família, uma vez que a figura feminina ainda se encontra fortemente associada ao ambiente doméstico (papel de cuidadora) e as pessoas que não possuem recursos financeiros experimentem mais dificuldade no acesso a creches e auxílio remunerado de terceiros. Portanto, responder à problemática de gênero, classe e organização do trabalho nas políticas destinadas à infância faz-se fundamental para que se promovam mudanças que beneficiem as famílias na busca pela conciliação destes envolvimento com os do trabalho remunerado.

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

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

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

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

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

CONCLUSÃO

Por meio das evidências apresentadas nesta revisão de literatura, pode-se concluir que: (a) a redução de conflitos entre envolvimento no trabalho e na vida família está associada com benefícios para o bem-estar de pessoas em ambas estas esferas, e (b) estratégias que contribuem para melhorar a integração entre estes dois papéis -- englobando esforços individuais de *coping*, maior divisão de tarefas e apoio entre os cônjuges, flexibilidade e apoio de supervisores -- propiciam elementos para a formulação e implementação de políticas sociais e organizacionais mais adaptadas às novas configurações familiares e laborais.

Algumas das barreiras para reduzir conflitos mais apontados pelos autores dos artigos revisados incluíram, primeiro, influências culturais. A continuidade de modelos culturais que identificam a mulher com o seu papel na família e no lar e o homem com papel de provedor ocasionam desigualdades na participação de homens e mulheres na vida profissional e familiar. Segundo, as relações entre conflitos trabalho-família e problemas de saúde e bem-estar demonstram que ainda existem muitas pessoas com dificuldades para conciliar estes dois envolvimento. Portanto, será importante aumentar a abrangência de acesso às estratégias que permitem reduzir a carga total de trabalho remunerado e familiar.

As limitações do estudo decorrem da utilização de apenas duas bases de dados. Seriam necessários estudos com bases de dados diferentes para acessar estudos realizados em um número maior de países e, portanto, em contextos culturais mais diversificados. Por exemplo, as políticas públicas nos países escandinavos tendem a ser mais apoiadoras da vida familiar e de equidade entre os sexos (Brannen & Smithson, 1998; Campos & Teixeira, 2010; Rodrigues, Barroso & Caetano, 2010). Assim, no presente estudo encontramos estratégias tais como horários flexíveis, mas não a participação mais igualitária de homens e mulheres nos cuidados de um bebê, que é facilitada em alguns países por meio da divisão do período de licença, após o nascimento do seu filho.

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

Por fim, apesar da maioria dos textos abordar a importância de avaliar os elementos positivos e negativos de envolvimento em papéis múltiplos, ainda assim predominaram nos estudos a análise dos conflitos presentes nas esferas laboral e familiar, o que tende a reforçar a ideia de que não é possível equilibrar responsabilidades profissionais e familiares. Portanto, é importante que, em estudos futuros, pesquisadores adotem modelos teóricos que abordem o conjunto de conflitos e ganhos existentes na dinâmica de conciliação entre a família e o trabalho. Uma análise dos resultados positivos de papéis múltiplos pode contribuir para ampliar o conceito de bem-estar, que seria fruto do desenvolvimento de habilidades envolvendo a produção e o cuidado, tanto em casa, quanto no trabalho. Nesse sentido, ganhos associados com a conciliação de envolvimento nestas duas esferas podem contribuir para repensar o que é essencial nos papéis familiares e profissionais, ajudando na construção de uma sociedade mais equitativa e com maior bem-estar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguiar, C.V.N., & Bastos, A.V.B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho e família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212.

*Aguiar, C. V. N., Bastos, A.V.B. Jesus, E. S., & Lago, L.N.A. (2014). Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(3), 283-291.

*Àlvarez, A., & Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-família, em mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9 (6), 89-106.

- Andrade, C. (2010). “Juggling act”: Questões relativas às relações trabalho-família no contexto actual. *Exedra*, 3, 135-148.
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: Exigências, recursos e formas de conciliação. *Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130.
- *Barham, E. J., & Vanalli, A. C. G. (2012). Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 47-60.
- Brannen, J., & Smithson, J. (1998). Conciliação entre o trabalho e os filhos – perspectivas de futuro para jovens de cinco países. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 27, 11-25.
- Bruschini, C. (1995). Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: O trabalho da mulher nos anos oitenta. In R. Fernandes (Org.). *O trabalho no Brasil no limiar do século XXI*. São Paulo, Brasil: LTR.
- *Calheiros, M. M., & Lima, M. L.; Silva, C. (2012). Extravasamento trabalho-família: quando é que as condições de trabalho contribuem para práticas maternas abusivas? *Aletheia*, 37, 23-41.
- Campos, M. S., & Teixeira, S. M. (2010). Gênero, família e proteção social: as desigualdades fomentadas pela política social. *Revista Katálisis*, 23(1), 20-28.
- *Carlotto, M. S., & Câmara, S.G. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família *Nijmen* (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia*, 19 (3), 157-238.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- *Figueroa, A. J., Aburto, M. A. C., & Acevedo, R. Z. (2012). Conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percebidos em padres y madres de la ciudad de Talca, Chile. *Acta Colombiana de Psicología*, 15 (1), 57-65.
- *Figueroa, A. J., Subiabre, N. P. M., & Fuentes, P.A.O. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances em Psicología Latinoamericana*, 29 (2), 317-329.
- *Figueroa, A. J., & Urrutia, V. G. (2014). Corresponsabilidade familiar, práticas organizacionais equilíbrio trabalho-familia y bienestar subjetivo em Chile. *Civilizar*, 14 (27), 85-96
- Frone, M., R. (2003). Work-Family Balance. In J. C. T. Quick, L. E. (Ed.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington D.C.: American Psychological Association.
- Gough, M., & Killewald, A. (2011). Unemployment and families: The case of housework. *Journal of Marriage and Family*, 73, 1085–1100
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111-126.
- Hill, J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues, 26*(6), 793-819.
- *Goulart, E. G., Jr., Feijó, M. R., Cunha, E.V., Corrêa, B.J., & Gouveia, P.A.E.S. (2013). Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde dos trabalhadores e organizações. *Pensando Famílias, 17* (1), 110-122.
- *Lima, G. S.; Neto, A.C., & Tanure, B. (2012). Executivos jovens e seniores no topo da carreira: conflitos e complementaridade. *REAd, 71* (1), 63-96.
- Madalozzo, R., Martins, S. R., & Shiratori, L. (2010). Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?. *Revista Estudos Feministas, 18*(2), 547-566.
- Maia, A.A.R.M., & Mancebo, D (2010). Juventude, trabalho e projetos de vida: ninguém pode ficar parado. *Psicologia, Ciência e Profissão, 30* (2), 376-389.
- Marks, S., & MacDermid, S. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and Family, 58*, 417-430.
- *Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A.M. (2011). Diferenças de gênero no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escola. *Psicologia, XXV* (1), 9-32.
- *Matias, M. & Fontaine, A.M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico do *Spillover*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 28* (2), 235-243.
- Matias, M. Fontaine, A. M., Simão, C., Oliveira, E., & Mendonça, M. (2010). A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego. In C. Nogueira et al (Eds.), *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*.
- Matias, M., Silva, A., & Fontaine, A. M. (2011). Conciliação de papéis e parentalidade: Efeitos de gênero e estatuto parental. *Exedra, 5*, 57-76.
- *Mendonça, M., & Matos, P.M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica, 3*, 317-334.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400-410.
- Neves, M. de A. (2013). Anotações sobre trabalho e gênero. *Cadernos de Pesquisa, 43*(149), 404-421.
- *Oliveira, L. B., Cavazotte, F. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e Conseqüências dos conflitos entre trabalho e família. *RAC, 17* (4), 418-437.
- *Ortiz, V. G.; Toro, L. E. P, & Rodríguez, A. M. H. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y familia. *Revista Colombiana de Psicología, 24* (1), 185-201.

- *Pereira, A. M., Queirós, C., Gonçalves, S. P., Carlotto, M., & Borges, E. (2014). Burnout e a interação trabalho-família em enfermeiros: estudo exploratório com o survey work-home interaction Nijmegen (SWING). *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 11 (24), 24-30.
- *Pérez, J.P. (2013). Efecto del *burnout* y la sobrecarga en la calidad de vida em el trabajo. *Estudios gerenciales*, 29, 445-455.
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: Os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37(163), 447-474.
- Poeschl, G. (2010). Desigualdades na divisão do trabalho familiar, sentimento de justiça e processos de comparação social. *Análise Psicológica*, 1(28), 29-42.
- Rodrigues, E., Barroso, M., & Caetano, A. (2010), *Trabalho, família e bem-estar: Factores e padrões de qualidade de vida na Europa*, Lisboa: Centro de Investigação e Estudos de Sociologia ISCTE.
- *Silva, A. R. & Silva, I.S. (2015). Conflito trabalho-família: um estudo com motoristas profissionais. *Revista Psicologia Organizacional Trabalho*, 16 (4), 419-430.
- *Silva, F. B., Figueroa, A. J., & Orellana, E. R. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. *Trabajo y Sociedad*, 23, 525-535.
- *Strobino, M. R. C., & Teixeira, R.M. (2014). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: Estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção na cidade de Curitiba. *Revista Administração*, 49 (1), 59-76.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: Uma perspectiva sociológica*. Oeiras, Portugal: Celta Editora
- *Urrutia, V. G., & Figueroa, A. J. (2015a). Corresponsabilidade familiar y el equilibrio trabajo-familia: Médios para mejorar la equidad de género. *Revista Latinoamericana*, 14 (40), 377-396
- *Urrutia, V. G. & Figueroa, A. J. (2015b). El conflicto trabajo-familia ante los derechos al cuidado de niños y niñas. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13 (1), 137-150.
- Vanalli, A .C. G. (2012). *Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância*. Tese de doutorado. Universidade Federal de São Carlos, Brasil.
- 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.