

**CONFLITO TRABALHO-FAMILIA E INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE: um estudo com estudantes universitários no estado do Pará**

**LUANY PEREIRA NEGREIROS**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)

**MARISA CASTRO ALVES DE MELO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)

**CARLOS ANDRÉ CORRÊA DE MATTOS**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)

**CARLOS HENRIQUE ANDRADE MANCEBO**

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PARÁ (IFPA)

**DANIEL BARBOSA CABRAL**

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA (UFRA)

# **CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE: um estudo com estudantes universitários no estado do Pará**

## **1 INTRODUÇÃO**

Trabalho e família são organizações com diferentes demandas e essenciais para a vida humana. Nessa perspectiva, as eventuais incompatibilidades podem resultar em conflitos (VILELA, 2018) conhecidos na literatura desde a década de 1980 como conflito trabalho-família. Boyer e Mosley (2007) conceituam o conflito trabalho-família como a presença de discordâncias ou impasses familiares decorrentes de exigências laborais. Por outro lado, no sentido contrário, os conflitos família-trabalho emergem quando as demandas familiares afetam a realização das tarefas inerentes ao trabalho (FEIJÓ JR; MENDES; NASCIMENTO, 2017). Assim, aprofundar o conhecimento dessa temática visa, antes de tudo, compreender como duas esferas fundamentais da vida pessoal se relacionam, visto ser cada vez mais frequente a aproximação profissional e familiar, condição que ganhou especial atenção na pandemia da Covid-19.

Assim, as mudanças recentes e aquelas iniciadas dos últimos anos, tanto nas formas de trabalho, quanto nas estruturas familiares, contribuíram para a intensificação de conflitos trabalho-família e vice-versa. Além disso, as alterações na economia mundial, ocorridas principalmente a partir da década de 1970 (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLCHEA, 2021), diluíram as fronteiras organizacionais e revelaram impactos na vida familiar (ANDRADE; OLIVEIRA; HARTFIELD, 2017). Essas mudanças, agravadas durante a pandemia da Covid-19, alteraram fortemente as estruturas organizacionais, sendo a opção pelo teletrabalho a principal estratégia para a manutenção dos negócios e a preservação dos empregos durante no período.

Nesse cenário de descontinuidade e imprevisibilidade, ocorreu a migração massiva para o trabalho a distância pela exigência de distanciamento social (FRANCO FILHO, 2020) sendo o teletrabalho e o home office as estratégias que lideraram, no âmbito organizacional, o enfrentamento da pandemia da Covid-19 e evitaram aglomerações de pessoas em ambientes fechados. Porém a aproximação mais intensa entre trabalho e família é potencialmente perigoso e pode agravar conflitos que contribuam com o desejo de deixar a organização ou profissão, condição compreendida como intenção de rotatividade (LABRAGUE, 2020).

Home office e teletrabalho são termos cada vez mais cotidianos e que designam formas de exercer atividade laboral, sobretudo aquelas relacionadas com o trabalho intelectual (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLCHEA, 2021). Contudo, teletrabalho e home office têm significados e aplicações diferentes, especialmente quanto às formas de atuação. Assim, enquanto o teletrabalho é todo trabalho realizado a distância, portanto sem a presença física na organização e viabilizado pelo uso das tecnologias de informação e comunicação, o home office, por sua vez, configura-se como uma modalidade flexível de trabalho realizada na própria residência do trabalhador, também viabilizada pelas tecnologias, especialmente a internet. Assim, home office pode ser considerado uma modalidade de teletrabalho, reconhecida pela legislação brasileira desde a Reforma Trabalhista de 2017 (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLCHEA, 2021).

Por consequência, considerando esses aspectos, a presente pesquisa avança teoricamente ao se concentrar no conflito família-trabalho e intenção de rotatividade durante a pandemia da Covid-19, tendo, para tanto, como objetivo geral analisar a ocorrência de conflitos família-trabalho e a intenção de rotatividade entre estudantes do ensino superior que exercem atividade remunerada, seja na forma de estágio, emprego ou como autônomo ou empresário. Para alcançar o objetivo geral, foram estabelecidos os objetivos específicos: (1) verificar a qualidade psicométrica (unidimensional, convergente e discriminante) dos modelos

utilizados na pesquisa; (2) identificar a intensidade dos conflitos trabalho-família e da intenção de rotatividade; (3) criar uma taxonomia que classifique os respondentes quanto à presença de conflitos trabalho-família e à intenção de rotatividade. Com isso, o estudo busca responder ao questionamento: quais as características do conflito família-trabalho e da intenção de rotatividade entre estudantes universitários que exercem atividade remunerada durante a pandemia da Covid-19? Nessa perspectiva, o estudo contribui para ajustar estratégias organizacionais e educativas e assim mitigar o estresse e facilitar enfrentar os impactos da Covid-19 em uma parcela da população muito exposta aos efeitos da crise, trazendo, assim, também contribuição aplicada.

Para tanto, foi realizada uma survey descritiva com 121 universitários de diversos cursos superiores no estado do Pará. Os dados foram tratados com uma combinação de técnicas estatísticas que (1) evidenciaram a formação de quatro grupos com características diferentes, (2) confirmaram a qualidade psicométrica dos modelos, (3) revelaram forte correlação e a maior intensidade de conflitos trabalho-família do que família-trabalho e (4) mostraram que o home office aumenta conflitos família-trabalho. As conclusões recomendam a continuidade dos estudos e formas de mitigar os impactos da pandemia.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 ROTATIVIDADE E RELAÇÃO FAMÍLIA-TRABALHO: conceitos e desafios.**

A rotatividade de pessoal assumiu maior destaque no novo século, não somente pelos altos custos de contratação e formação de pessoal, mas, principalmente, por aspectos relacionados com a evolução, desempenho e competitividade organizacional (KALAYUL; MEAZA; ABEBE, 2020; HAN, 2020; KHAN *et al.*, 2020). A intenção de rotatividade exprime essencialmente o desejo de deixar a organização ou a profissão (LABRAGUE, 2020), comumente se associando à baixa produtividade e à redução da qualidade na realização das tarefas (KALAYUL; MEAZA; ABEBE, 2020).

A intenção de rotatividade se concretiza quando o trabalhador toma a decisão voluntária e deixa a organização, mesmo quando ele poderia continuar no emprego (HAN, 2020). A intenção de rotatividade é provavelmente a primeira fase na efetivação da rotatividade (BORGES, 2018). Sendo assim, a rotatividade de pessoal materializa uma intenção e ocorre no momento em que há a efetiva movimentação de pessoal, consequentemente, o *turnover*. Diversos motivos contribuem para que os trabalhadores tenham a intenção de deixar a organização, o mais comum envolve insatisfação com o trabalho (OLIVEIRA *et al.* 2018).

Han (2020) destaca que mesmo que a produtividade e inovação sejam favorecidas por trabalhados recém-contratados que normalmente são altamente motivados, na maioria dos casos a maior rotatividade de pessoal exprime um problema para a organização. Esse aspecto faz com que os estudos relacionados com a rotatividade sejam considerados críticos para as organizações modernas (HAN, 2020) e assumam posição de destaque entre as temáticas mais estudadas de gestão de pessoas (KHAN *et al.*, 2020).

A intenção de rotatividade caracteriza-se como um processo multifacetado (LABRAGUE, 2020), influenciado por um grande número de fatores (LABRAGUE, 2020; HAN, 2020; KHAN *et al.*, 2020), que podem ser reunidos principalmente em três categorias: (1) organizacionais, (2) pessoais e (3) funcionais (LABRAGUE, 2020). Os aspectos organizacionais envolvem cultura e valores organizacionais, estilos de liderança, confiança no empregador, possibilidade de crescimento profissional, entre outros. Os aspectos de ordem

pessoal incluem reconhecimento, personalidade, temperamento, maturidade emocional, satisfação com o trabalho, compromisso familiar etc. Já os aspectos relacionados com a função envolvem feedback, suporte organizacional, comunicação, equilíbrio da vida pessoal e organizacional, intensidade de controle, recompensa, entre outros (LABRAGUE, 2020; HAN, 2020).

Nessa perspectiva, são observados também aspectos externos que não podem ser controlados pela organização, como oportunidades em outros setores da economia, ações de outras organizações para atrair talentos (GALLON *et al.*, 2018), entre outros. Esses aspectos contribuem para tornar a rotatividade de pessoal um fenômeno altamente complexo e influenciado além de aspectos internos e pessoais pela atuação de forças fora do escopo das ações organizacionais (GUERRA; MATTOS; CORREA; 2020). Nessa perspectiva, Labrague (2020) destaca que conflito trabalho-família, satisfação com o trabalho e intenção de rotatividade são fortemente relacionados entre si. Desta forma, a integração trabalho e família influencia negativamente na intenção de rotatividade, melhorando, por consequência, o desempenho da organização (HAN, 2020).

Khan *et al.* (2020) reforçam essa compreensão ao destacarem que os compromissos afetivos que ligam o trabalhador à organização reduzem a intenção de sair ou trocar de carreira. Por conseguinte, vínculos fortes com a organização revelam preditores da intenção de rotatividade. Na mesma perspectiva, conservar os trabalhadores mais talentosos está entre as tarefas mais fundamentais da área de gestão de pessoas (KHAN *et al.*, 2020).

Desta forma, os conflitos familiares mostram repercussões negativas nos resultados individuais do trabalho e promovem estressores (HARUN; MAHMOOD; SON, 2020; KHAN *et al.*, 2020), que, conforme Harun, Mahmood e Son (2020), ocorrem principalmente em decorrência da (1) ambiguidade de papéis e dos (2) conflitos de papéis. A ambiguidade de papéis compromete o direcionamento de esforços por dificultar o entendimento de quais objetivos alcançar, aumentando a incerteza dos trabalhadores. Por outro lado, o conflito de papéis se origina de exigências e demandas incompatíveis entre si, que podem comprometer a capacidade de conciliação de papéis familiares e profissionais (HARUN; MAHMOOD; SON, 2020).

Khan *et al.* (2020) reforçam que trabalhadores expostos a maiores conflitos trabalho-família e vice-versa são mais propensos a deixar a organização. Assim, observa-se que trabalho e família são subsistemas que interagem e interferem fortemente entre si, o que gera a necessidade de equilíbrio entre essas duas esferas da vida moderna para mitigar os potenciais conflitos e, consequentemente, reduzir a insatisfação com o trabalho e conservar o capital humano na organização.

## 2.2 INTERAÇÃO E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

A busca pelo equilíbrio nas relações familiares, pessoais e profissionais ganhou forte destaque no mundo contemporâneo (MOSTAFA, 2019; VADVILAVICIUS; STELMOKIENE, 2020) face à interligação simultânea e interdependente entre os domínios profissionais e familiares e os reflexos dessas relações no cotidiano de trabalhadores e da própria organização (MOSTAFA, 2019). Assim, os eventuais conflitos com origem nos desequilíbrios entre as demandas familiares e as profissionais revelaram um elemento determinante com forte influência para a manutenção da saúde mental dos trabalhadores (BILODEAU; MARCHAND; DEMERS, 2019).

O ser humano na sociedade moderna vinculam-se desde muito cedo ao trabalho e, assim, passa a vivenciar uma diversidade de relações afetivas que podem gerar

incompatibilidades que precisam de acompanhamento (GREENHAUS; BEUTELL, 1985), tendo em vista que impactam em aspectos importantes da vida pessoal e das organizações como produtividade no trabalho, rotatividade organizacional, satisfação no trabalho, bem-estar pessoal e familiar, saúde e estresse, entre outros (KOSSEK; LEE, 2017; ZHAO *et al.*, 2020).

Assim, as relações entre trabalho e família revelam um fenômeno do interesse da gestão de pessoas (VADVILAVICIUS; STELMOKIENE, 2020), principalmente do comportamento organizacional (ZAHOORA; ABDULLAHB; ZAKARIAC, 2021) e assumem maior evidência quando as fronteiras da vida pessoal e profissional se dissipam, como ocorre na atualidade (BOZZON; MURGIA, 2021; YERES; HOOGENBOOM; AVORNIK, 2021), pois os causadores de antagonismos que ocasionam os conflitos trabalho-família e vice-versa se revelam fortemente influenciadores das atitudes dos trabalhadores (ZHAO *et al.*, 2020).

Notadamente, todas as estruturas sociais, sejam elas familiares, profissionais, recreativas, religiosas, entre outras, se constituem com base em um amplo conjunto de direitos, deveres e obrigações que impõem a seus integrantes padrões esperados de conduta (KOSSEK; LEE, 2017). Esses padrões são identificados como papéis e respondem pelo funcionamento das estruturas sociais por condicionarem o comportamento de seus integrantes (RHNIMA; POUSA, 2017; KOSSEK; LEE, 2017). Nessa perspectiva, papéis podem ser conceituados como padrões de conduta necessários para que as pessoas participem de arranjos sociais (RHNIMA; POUSA, 2017). Contudo, apesar de conferirem estabilidade ao sistema, os papéis podem desencadear conflitos sempre que ocorrem incompatibilidades entre os papéis esperados nas diferentes estruturas sociais das quais os indivíduos participam (RHNIMA; POUSA, 2017).

Desta forma, conflito trabalho-família é um tipo específico de conflito de papéis que ocorre quando as demandas laborais se mostram incompatíveis com as demandas familiares, ocasionando, por conseguinte, maior desgaste físico e emocional (KOSSEK; LEE, 2017). Considerando esse aspecto, diversos estudos (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; ANDRADE; OLIVEIRA; HARTFIEL, 2017; ZHAO *et al.*, 2020; VADVILAVICIUS; STELMOKIENE, 2020) evidenciam a presença da influência mútua e bilateral entre os domínios profissionais e familiares que podem desencadear conflitos trabalho-família e, no sentido contrário, conflitos família-trabalho. Nesse sentido, Kossek e Lee (2017), destacam que mesmo profissionais solteiros e sem filhos são acometidos por algum tipo de conflito trabalho-família, os mesmos autores reforçam que os conflitos trabalho-família e vice-versa estão em expansão na sociedade moderna principalmente em razão das mudanças demográficas.

Greenhaus e Beutell (1985) identificaram três situações centrais capazes de desencadear conflitos trabalho-família: tempo, tensão e comportamento. O conflito com base no tempo relaciona-se com a quantidade de horas dedicadas a um domínio. Desta forma, quando há dedicação excessiva a um papel de forma a impossibilitar ou comprometer o atendimento das demandas de outro domínio, surgem os conflitos dessa categoria. Entre esses conflitos, estão longas jornadas de trabalho, quantidade excessiva de horas-extras, tarefas aos finais de semana e em feriados, viagens a trabalho, entre outros. Assim, quanto maior o número de horas trabalhadas, maior será a possibilidade do surgimento de conflitos com respaldo no tempo (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; VILELA, 2018).

A segunda fonte de conflitos ocorre quando a tensão produzida por um papel interfere nos demais. Assim, quando a ansiedade, fadiga, depressão, irritabilidade, estresse, entre outros, comprometem o cumprimento de outros papéis, surge essa categoria de conflitos (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Desta forma, é necessário que os indivíduos desenvolvam habilidades para gerenciar sua energia e se recuperar de diferentes tensões em diversos papéis

(RHNIMA; POUSA, 2017; VILELA, 2018). Já a terceira fonte de conflitos trabalho-família ocorre quando o padrão de comportamento demandado por um papel se revela incompatível com as expectativas do outro. Nesse sentido, enquanto na organização esperam-se habilidade analítica, liderança, rivalidade, competitividade, entre outros, no ambiente familiar, esperam-se afeto, carinho e amabilidade (GRENHAUS; BEUTELL, 1985; VILELA, 2018). Assim, para atenuar as possibilidades de conflitos, os trabalhadores precisam de aptidão para adequar seu comportamento e manter conformidade com os diversos domínios dos quais ele participa.

Contudo, por outro lado, as relações família e trabalho podem ser mutuamente benéficas (CARLSON; GRZYWACZ, 2008) e, conforme Zhao (2020), muitos trabalhadores percebem os conflitos relacionados ao trabalho e à família como desafios e, quando isso ocorre, esses trabalhadores lidam melhor com as incompatibilidades de papéis, que passam a ser obstáculos a serem superados. Assim, Trabalhadores com mais recursos e aqueles que têm mais autonomia e flexibilidade no trabalho mostram-se mais capazes de lidar com os conflitos família-trabalho, pois se recuperam mais eficientemente do estresse (ZHAO *et al.*, 2020). Destaca-se também que os superiores hierárquicos e o suporte organizacional podem equilibrar os conflitos entre as exigências profissionais e familiares, aliviando os trabalhadores do desgaste excessivo (ZHAO *et al.*, 2020).

Kossek e Lee (2017), ao tratarem dos conflitos trabalho-família, reforçam a compreensão das mudanças ao longo das fases da vida face a objetivos e conquistas. Assim, da mesma forma como as prioridades pessoais passam por transformações durante da vida, os desencadeadores de conflitos também se deslocam e assumem novas formas. Esse aspecto justifica as diferentes prioridades ao longo da carreira, com foco ora no trabalho, ora na família. Além das mudanças pessoais, destaca-se também a influência de conflitos trabalho-família enfrentados por outros familiares e pessoas próximas que apresentam vidas interligadas, conseqüentemente o conflito pessoal pode desencadear conflitos na vida de terceiros.

### 3 METODOLOGIA

A intenção de rotatividade e o conflito família-trabalho, durante a Covid-19, entre estudantes do ensino superior foram estudadas, conforme Gil (2014), na forma de survey descritiva com amostragem não probabilística por acessibilidade, realizada por meio eletrônico pela internet (HAIR *et al.*, 2005), para tanto, foi utilizada a plataforma *Survey Monkey*<sup>®</sup>. A opção pela internet possibilitou, além de atingir estudantes em Ensino Remoto Emergencial, alcançar diferentes cursos superiores em diversas instituições de ensino públicas e privadas no estado do Pará.

Essa estratégia possibilitou incluir estudantes que não estavam frequentando as aulas e aqueles em regime de home office, possibilitando a comparação de grupos independentes. Com isso, buscou-se alcançar a maior diversidade possível de respondentes e, após o término da coleta de dados, as respostas foram tratadas quantitativamente com a utilização de técnicas multivariadas, descritivas, correlacionais e teste de hipóteses.

A coleta de dados ocorreu com a utilização de questionário digital, sem a participação do entrevistador, encaminhado por e-mail, redes sociais e pelo aplicativo *WhatsApp*<sup>®</sup>. O questionário iniciou pelos esclarecimentos quanto aos objetivos da pesquisa e autorização no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), destacou que a participação era voluntária, que não haveria remuneração e que os dados seriam tratados apenas na forma agregada, sem identificação dos participantes. As respostas não eram obrigatórias e havia

possibilidade de desistir de responder a qualquer momento, bastando fechar o browser. Encerrada a fase de pesquisa de campo, foram obtidos 121 questionários válidos.

O questionário foi organizado em três seções e utilizou duas escalas consolidadas na literatura. A primeira seção foi elaborada com respostas dicotômicas e de múltipla escolha e reuniu informações sociodemográficas dos respondentes, incluindo aspectos como idade, sexo, estado civil, instituição de ensino, curso superior, período e turno das aulas, regime de trabalho ou estágio, jornada de trabalho ou estágio, entre outras.

A segunda seção utilizou a Escala de Conflito Família-Trabalho (ECFT) de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), traduzida e adaptada para o português por Aguiar e Bastos (2013). A ECFT mede as incompatibilidades entre demandas familiares e profissionais de forma bidirecional, sendo formada por cinco indicadores que medem conflitos trabalho-família e cinco que avaliam conflitos família-trabalho, portanto, em direção oposta. Complementou a segunda seção a Escala de Intenção de Rotatividade (EIR), desenvolvida e validada por Siqueira *et al.* (2014), essa escala mede o desejo de deixar a organização. As respostas da segunda seção foram em escala Likert, com sete opções, iniciando em zero para discordo completamente e terminando em seis para concordo completamente. Os indicadores são apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 – Características do conflito trabalho-família e família-trabalho

Indicadores de conflito trabalho-família
As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar? Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar minhas atividades familiares? Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares
Indicadores de conflito família-trabalho
As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho? Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa? Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho? Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho) As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho
Indicadores de intenção de rotatividade
Penso em sair da empresa onde trabalho Planejo sair da empresa onde trabalho Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho

Fonte: Aguiar (2013) e Siqueira *et al.* (2014).

O tratamento de dados iniciou pela caracterização dos respondentes, para tanto foram utilizadas técnicas de estatística descritiva, mais especificamente distribuição de frequências e cálculos de porcentagem. Na sequência, as dimensões que formam as escalas (ECFT e EIR) foram avaliadas quanto (1) à validade convergente, (2) ao discriminante e se eram (3) unidimensionais. Esse procedimento foi realizado com a utilização de análise fatorial intrablocos. Essa forma de aplicação da análise fatorial possibilita observar se os indicadores medem aspectos semelhantes (convergentes), se as dimensões são diferentes (discriminantes) e se cada dimensão forma um único fator (unidimensionais), evidenciando a qualidade psicométrica do instrumento e possibilitando representar as dimensões pelas médias dos escores dos indicadores.

Após a validação das escalas, os aspectos gerais do conflito trabalho-família e da intenção de rotatividade foram analisados com a utilização de estatística descritiva (medidas de dispersão, tendência central e análise de correlações de Pearson). Na sequência, os respondentes foram reunidos em grupos homogêneos internamente e heterogêneos externamente por meio da análise de agrupamentos. Essa técnica de análise de dados multivariada se posiciona entre as técnicas de interdependência mais utilizadas em pesquisas (HAIR *et al.*, 2009) e consiste em criar uma taxonomia que identifique e reúna observações semelhantes, o que possibilita quantificá-las e identificar características não observáveis com outras técnicas de análises de dados o efeito do home office foi medido e comparado entre grupos com a utilização do Teste T para amostras independentes.

## 4 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

### 4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Os respondentes foram na maioria do sexo feminino (65,3%) e sem filhos (66,9%) (Tabela 1). O estado civil predominante foi de solteiros (67,8%) e a faixa etária posicionou-se com maior frequência no estrato entre 21 e 25 anos de idade (44,6%). Todos eram estudantes que exerciam atividades profissionais ou estagiavam de forma remunerada no período da realização da pesquisa. Os estudantes do período noturno (62,0%) foram a maioria. No mais, a amostra foi bem distribuída quanto ao período do curso, sendo 10,7% (13) constituída por estudantes do primeiro ano, 24,8% (30) do segundo, 17,4% (21) do terceiro, 24,0% (29) do quarto e 23,1% (28) das séries finais no quinto ano.

Tabela 1 – perfil dos respondentes.

Categoria	Itens	Freq.	%	Categoria	Itens	Freq.	%
Sexo	Masculino	42	34,7	Home Office	Sim	31	25,6
	Feminino	79	65,3		Não	90	74,4
Estado Civil	Solteiro (a)	82	67,8	Turno aulas	Manhã	35	28,9
	Casado (a)	36	29,8		Tarde	11	9,1
	Outros	3	2,5		Noite	75	62,0
Idade	Até 20 anos	18	14,9	Salários	Até 1 salário mínimo	35	28,9
	21 a 25	54	44,6		Entre 2 e 3	61	50,4
	26 a 30	20	16,5		Entre 4 e 6	14	11,6
	31 a 35	17	14,0		Entre 7 e 9	3	2,5
	36 a 40	6	4,9		Entre 10 e 12	2	1,7
	Acima de 41	6	4,9		Não respondeu	6	4,9
Período	Primeiro	13	10,7	Jornada de trabalho	Até 30 horas semanais	28	47,9
	Segundo	30	24,8		Entre 31 e 44	42	34,7
	Terceiro	21	17,4		Acima de 44	21	17,4
	Quarto	29	24,0	Regime de trabalho	Estágio	48	39,7
	Quinto	28	23,1		CLT	44	36,4
Filhos	Sim	40	33,1		RJU	11	9,0
	Não	81	66,9		Outros	18	14,9

Legenda: Freq.= frequência; % = porcentagem.

Fonte: Pesquisa de campo.

Participaram da pesquisa estudantes de diversos cursos superiores como Administração, Direito, Ciências Contábeis, Economia, Medicina, Farmácia, Engenharia Civil, de Minas, Elétrica, Licenciaturas, Enfermagem, entre outros, de diferentes instituições de ensino como Universidade Federal do Pará, Universidade da Amazônia, Estácio Pará, Universidade Federal Rural da Amazônia, Centro Universitário Fibra, Instituto Federal do Pará, Faculdade Amônia, Uninassau, Uninter, Uniasselvi, entre outras.

A maioria dos participantes não se encontrava na modalidade de home office, estrato que alcançou 74,4% (90) dos respondentes. Quanto à jornada de trabalho, destacaram-se os estratos de até 30 (47,9%) horas e entre 31 e 40 (34,7%) horas semanais, e quanto ao regime de trabalho, a presença prioritária de trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (36,36%) e profissionais em fase de preparação para o mercado, atuando na qualidade de estágio remunerado (39,67%).

#### 4.2 VALIDADE DOS CONSTRUTOS

Os construtos intenção de rotatividade (IR), conflito trabalho-família (CTF) e conflito família-trabalho (CFT) foram avaliados quanto à validade convergente e discriminante. Ao tratar de validade de construtos, Hair *et al.* (2005, p. 202) destacam que a: “[...] validade convergente é o ponto até onde o construto está positivamente relacionado com outras medidas do mesmo construto. A validade discriminante é o ponto até onde o construto não se relaciona com outras medidas (construtos) que dele diferem”.

Desta forma, quando há validade convergente e discriminante, os construtos podem ser interpretados segundo as médias de seus escores, uma vez que os indicadores convergem na medição interna (validade convergente) e medem aspectos diferentes do fenômeno (validade discriminante). A validade convergente foi verificada com a utilização da análise fatorial intrabloco. Essa forma de análise fatorial confirmatória se baseia nas cargas fatoriais (CF) e na variância média extraída (VME) para mensurar (1) a validade convergente, (2) confirmar a unidimensionalidade e (3) contribuir para identificar a presença de validade discriminante.

Preliminarmente, foram empregados os testes Kayser-Meyer-Okin (KMO) e de esfericidade de Bartlett para confirmar a adequação da matriz de dados, ambos retornando com valores adequados, tendo sido o KMO > 0,870 e o teste de esfericidade de Bartlett significativo a 1% (p-valor < 0,01). Na sequência, destacaram-se as cargas fatoriais elevadas (> 0,732) e a variância média extraída (VME) superior a 0,600 para todos indicadores e construtos, respectivamente (Tabela 2).

Tabela 2 – Validade convergente

Construtos	Nº de variáveis	Carga Fatorial	KMO	Bartlett	AC	CC	VME
IR - Intenção de rotatividade	3	0,922 – 0,950	0,749	<0,01	0,925	0,952	0,869
CTF - Conflito trabalho família	5	0,775 - 0,836	0,793	<0,01	0,870	0,907	0,660
CFT - Conflito família trabalho	5	0,732 - 0,863	0,833	<0,01	0,877	0,913	0,678
Parâmetros	13	>0,500	>0,500	<0,05	>0,700	>0,700	>0,500

Legenda: KMO = Kayser-Meyer-Okin; AC = Alpha de Cronbach; CC = Confiabilidade Composta; VME = Variância Média Extraída.

Fonte: Pesquisa de campo.

Os resultados com medidas acima dos valores de referência confirmaram a boa adequação dos construtos. Completou a análise da validade convergente a avaliação da

fidedignidade, também com resultados satisfatórios tanto para o coeficiente alpha de Conbach, (AC) com índices superiores a 0,870, quanto para a confiabilidade composta (CC), com resultados maiores que 0,907. Após a verificação da validade convergente, foi investigada a validade discriminante, assim, espera-se que construtos diferentes meçam aspectos diferentes entre si e, para tanto, foi utilizado o critério Fornell Larcker (1981), que consiste em comparar a variância média extraída (VME) com o quadrado das correlações dos construtos. Assim, sempre que a VME for superior aos quadrados das correlações, é possível afirmar que há presença de validade discriminante (Tabela 3).

Tabela 3 – Validade discriminante

Dimensões		IR	CTF	CFT
IR	Intenção de rotatividade	(0,869)		
CTF	Conflito trabalho-família	0,732	(0,660)	
CFT	Conflito família- trabalho	0,770	0,252	(0,678)

Nota: VME na diagonal principal entre parênteses, correlação ao quadrado no triângulo inferior.

Fonte: Pesquisa de campo.

Desta forma, os resultados confirmaram que os construtos são unifatoriais, medem aspectos distintos e evidenciam validade discriminante. Assim, as escalas mostraram que são capazes de medir adequadamente o fenômeno, convergindo quanto aos indicadores e diferenciando os construtos. Os resultados também mostraram que os construtos apresentam ajustamento muito satisfatório, conforme parâmetros de Hair *et al.* (2009) e Costa (2011).

#### 4.3 ANÁLISE DESCRITIVA

Ao descrever aspectos da intenção de rotatividade e dos conflitos trabalho-família e vice-versa, percebe-se que, de maneira geral, esses elementos não expressam problemas para os respondentes, pois apresentaram médias abaixo do centro da escala (3,00), tanto para intenção de rotatividade (2,02±1,21), quanto para conflitos trabalho-família (2,94±1,14) e para os conflitos família-trabalho (1,71±1,23). Esses aspectos sugerem equilíbrio entre vida familiar e profissional, habilidade para lidar com os eventuais desentendimentos e que, pelo menos *a priori*, os respondentes não pretendem trocar de emprego ou carreira.

Quanto às medidas de dispersão, destacaram-se coeficientes de variação elevados para conflitos família trabalho (CFT) com 72% de variabilidade e intenção de rotatividade com 60%, e esses resultados sugerem respostas menos concentradas em torno da média, o que revela menor uniformidade nas avaliações (Tabela 4). Portanto, respondentes com diferentes intensidades dos construtos em investigação.

Tabela 4– Análise descritiva e correlacional

Descrição		Variáveis	Média	DP	CV	Máx.	Mín	IR	CFT
IR	Intenção de Rotatividade	3	2,02	1,21	60%	4,60	0,00		
CTF	Conflito Trabalho- Família	5	2,94	1,14	39%	5,00	0,00	0,855*	
CFT	Conflito Família- Trabalho	5	1,71	1,23	72%	4,60	0,00	0,878*	0,502*

Legenda: DP= Desvio padrão; CV=Coeficiente de variação; Máx. =máximo; Mín = mínimo.

Nota: \*=significante a 1%.

Fonte: Pesquisa de campo.

Quanto às correlações de Pearson, tomando por base critérios de Marôco (2014), que classifica as correlações em baixa ( $|r| < 0,25$ ), moderada ( $0,25 \leq |r| < 0,50$ ), forte ( $0,50 \leq |r| <$

0,75) e muito forte ( $|r| \geq 0,75$ ), observa-se predominância de correlações fortes e muito fortes, destacando-se a relação entre intenção de rotatividade (IR) e a presença de conflitos, tanto na relação trabalho-família ( $r=0,855$ ,  $p$ -valor $<0,01$ ) quanto família-trabalho ( $r=0,855$ ,  $p$ -valor $<0,01$ ). Esse aspecto converge com Labrague (2020) e Han (2020) quando afirmam haver forte correlação entre a vida familiar e a intenção de rotatividade e, portanto, reforçam a necessidade de equilibrar essas duas esferas da vida humana. Observa-se também forte relação entre conflitos trabalho-família e família-trabalho ( $r=0,502$ ,  $p$ -valor $<0,01$ ), condição que sugere uma relação de reforço mútuo entre essas formas de conflitos.

Na perspectiva de grupos independentes, ao comparar os conflitos trabalho-família e intenção de rotatividade entre aqueles em home office ( $n_1=31$ ) e os que atuavam no ambiente local da organização ( $n_2=90$ ). Os resultados mostraram que não há evidências estatísticas de que a intenção de rotatividade ( $T=0,226$ ,  $p$ -valor $>0,05$ ) seja diferente entre home office ( $1,88 \pm 1,88$ ) e os demais ( $1,80 \pm 1,68$ ). O mesmo ocorreu com os conflitos trabalho-família ( $T=1,189$ ,  $p$ -valor $>0,05$ ), cuja diferença da média dos escores entre os que estavam home office ( $3,14 \pm 1,09$ ) e os demais ( $2,87 \pm 1,15$ ) ocorreu, provavelmente, por obra do acaso. Por outro lado, o Teste T mostrou médias significativamente diferentes para conflito família-trabalho ( $T=2,274$ ,  $p$ -valor $<0,05$ ). Esse aspecto sugere maiores dificuldade entre os que estão em home office ( $2,19 \pm 1,44$ ) a para lidar com a influência da família sob o trabalho ( $2,19 \pm 1,44$ ) quando comparados com aqueles que se deslocam para outros locais a fim de realizar suas atividades laborais diárias ( $1,54 \pm 1,11$ ).

#### 4.4 ANÁLISE DE AGRUPAMENTOS

Os respondentes foram reunidos em agrupamentos para criar uma taxonomia. A técnica utilizada foi a análise de agrupamentos na forma hierárquica aglomerativa, calculada com base na distância Euclidiana combinada com o algoritmo de Ward. Essa técnica classifica-se entre as técnicas multivariadas de interdependência e possibilita a criação de grupos com elevada semelhança interna e dissemelhança entre os grupos formados (HAIR *et al.*, 2009). A quantidade de grupos foi determinada pela regra da parada, que, segundo Hair *et al.* (2009), consiste em acompanhar as medidas de distância geométrica entre as observações e assim que ocorrer um aumento desproporcional nessa medida, deve-se escolher o número de agrupamentos imediatamente anterior. Esse procedimento resultou na identificação de quatro grupos entre os respondentes (Tabela 4).

Tabela 5–Determinação do número de agrupamentos (regra da parada)

	Agrupamentos	Distância	Varição	Varição (%)
114	7	64,428		
115	6	70,507	6,079	9,44
116	5	76,766	6,259	8,88
117	4	84,041	7,275	9,48
118	3	94,742	10,701	12,73
119	2	112,903	18,161	19,17
120	1	134,574	21,671	19,19

Fonte: Pesquisa de campo.

Os grupos foram quantificados e identificados por letras, sendo: Grupo A com 33 (27%) integrantes, Grupo B com 29 (24%), Grupo C com 15 (12%) e Grupo D com 44 (37%). Não foram identificadas diferenças sociodemográficas entre os grupos. Contudo, para verificar se os grupos estavam corretamente classificados, foram aplicados testes não

paramétricos de comparação múltipla, mais especificamente, o teste de Kuskal Wallis, com post-hoc com correção de Bonferroni. Os resultados (Tabela 5) evidenciaram grupos que, de maneira geral, foram corretamente classificados, destacando-se que a intenção de rotatividade não mostrou diferenças significativas entre os Grupos A e B ( $p$ -valor $>0,05$ ), e os Grupos B e C não se diferenciaram quanto aos conflitos trabalho-família ( $p$ -valor $>0,05$ ).

Tabela 6 – Teste de comparação múltipla dos grupos.

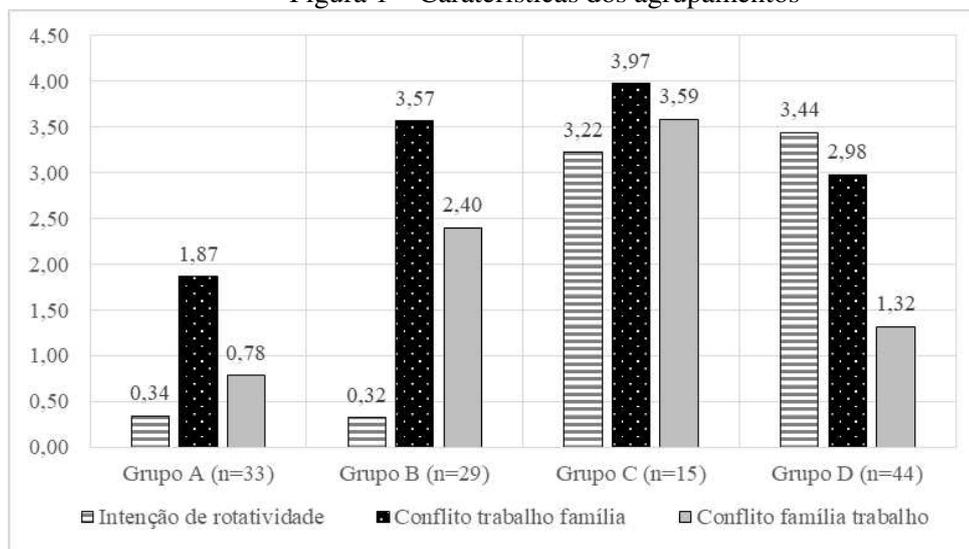
Especificação		IR	CTF	CFT	
Kruskal-Wallis ( $\chi^2$ )		94,23	53,72	63,19	
p-valor		<0,01	<0,01	<0,01	
Post hoc com correção de Bonferroni	Grupo A vs. Grupo B	p-valor	NS	<0,01	<0,01
	Grupo A vs. Grupo C	p-valor	<0,01	<0,01	<0,01
	Grupo A vs. Grupo D	p-valor	<0,01	<0,01	<0,01
	Grupo B vs. Grupo C	p-valor	<0,01	NS	<0,01
	Grupo B vs. Grupo D	p-valor	<0,01	<0,01	<0,01
	Grupo C vs. Grupo D	p-valor	NS	<0,01	<0,01

Legenda: IR= Intenção de rotatividade; CTF =Conflito trabalho-família; CFT = Conflito família-trabalho; NS = não significativo.

Fonte: Pesquisa de campo.

A Figura 1 representa as características dos grupos. Desta forma, observa-se que a intenção de rotatividade foi baixa nos Grupos A e B, com média de 0,34 ( $\pm 0,57$ ) e 0,32 ( $\pm 0,59$ ), respectivamente. Esse aspecto sugere que seus integrantes pretendem permanecer nas organizações onde estão, mesmo considerando a menor habilidade do Grupo B para gerenciar os eventuais conflitos que ocorrem entre o trabalho e a família ( $3,57 \pm 0,59$ ) e entre a família e o trabalho, porém com menor intensidade ( $2,40 \pm 1,05$ ). Nessa perspectiva, o Grupo A destacou-se como o grupo com menor intensidade de conflitos ou cujos integrantes são mais habilidosos para equilibrar a vida pessoal e a profissional por terem avaliados com médias baixas para intenção de rotatividade ( $0,34 \pm 0,57$ ), conflitos trabalho-família ( $1,87 \pm 1,02$ ) e conflitos família-trabalho ( $0,78 \pm 0,85$ ) respectivamente.

Figura 1 – Características dos agrupamentos



Fonte: Pesquisa de campo.

Quanto aos Grupos C e D, observa-se que os integrantes desses agrupamentos são os que revelam a maior intenção de rotatividade como observado tanto no Grupo C ( $3,22\pm 0,97$ ) quanto no Grupo D ( $3,44\pm 1,02$ ). Nesse sentido, o Grupo D foi o maior grupo da pesquisa, com 37% (44) dos entrevistados, e apesar de a intenção de rotatividade ser a mais elevada da pesquisa ( $3,44\pm 1,02$ ), os conflitos posicionaram-se próximos ao centro da escala (3,00) para os conflitos trabalho-família ( $2,98\pm 0,99$ ) e abaixo para os conflitos família-trabalho ( $1,32\pm 0,85$ ). Assim, as médias do Grupo D sugerem integrantes que valorizam mais a vida profissional ou de alguma forma conservam vínculos fortes com a carreira na perspectiva pessoal, outra possibilidade é que os integrantes desse grupo busquem novas oportunidades, influenciados aspectos não relacionados com questões familiares.

Quanto ao Grupo C, apesar de ser o menor grupo em número de integrantes com apenas 12% (15) dos respondentes, ele se caracterizou pela intensidade de conflitos, sendo os mais elevados do estudo, tanto na perspectiva do trabalho-família ( $3,97\pm 0,62$ ), quanto do família-trabalho ( $3,59\pm 0,65$ ). Essa característica revela conflitos bidirecionais e a dificuldade desse grupo em conciliar elevadas demandas na vida pessoal e profissional, condição que provavelmente está influenciando na intenção de rotatividade.

#### 4.5 DISCUSSÃO

O estudo convergiu com estudos internacionais (LABRAGUE, 2020; HAN, 2020) que mostram relação positiva entre conflitos família-trabalho e intenção de rotatividade. Nessa perspectiva, mesmo considerando os efeitos (1) da pandemia da Covid-19, que impactou fortemente o mercado de trabalho e reduziu as oportunidades de empregos e (2) o perfil da amostra, formado predominantemente por jovens profissionais que se posicionam entre os mais impactados pela retração no mercado de trabalho, observa-se que a relação entre intenção de rotatividade e conflitos trabalho-família persiste e foi agravado durante a pandemia.

A análise descritiva mostrou conflitos trabalho-família em maior intensidade do que os conflitos família-trabalho e intenção de rotatividade. Esse aspecto converge com o perfil de jovens no início da carreira, menos exigido pelas demandas familiares ou que esse estrato tem sido habilidoso para lidar com eventuais conflitos profissionais e familiares. Essa condição pode ser explicada em parte pelas condições de retração na oferta de oportunidades profissionais especialmente para esse segmento profissional, o que se reflete em baixa intenção de rotatividade.

Desta forma, há necessidade de considerar que o trabalho e a família são dimensões fundamentais para o desenvolvimento e a sustentação do indivíduo e da sociedade moderna e evidenciam aspectos da vida humana que demandam atenção e mecanismos de conciliação que despertem especial interesse nas sociedades consideradas progressistas (ZHAO *et al.*, 2020). Assim, as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e na estrutura das famílias (CHANG *et al.*, 2017) têm contribuído de maneira geral para ampliar as tensões e incompatibilidades, tornando a busca por equilíbrio um desafio praticamente diário para trabalhadores de diversos os países do mundo (AHMAD *et al.*, 2020), especialmente no contexto da Covid-19.

No âmbito profissional, as mudanças na competitividade organizacional (ANDRADE; OLIVEIRA; HARTFIEL, 2017), nas demandas de mercado e nas formas de trabalho (MAIA; MATA; MEDEIROS, 2015), além aspectos como ampliação da participação feminina no ambiente de trabalho (AHMAD *et al.*, 2020), utilização em grande escala de inovações tecnológicas de uso corporativo e a intensificação das jornadas de trabalho (CHANG *et al.*,

2017), modificaram de sobremaneira o ambiente e ampliaram a multiplicidade de locais de trabalho. Por outro lado, o contexto familiar tornou-se mais complexo, com maior presença de adultos cuidando de idosos e crianças e mais homens envolvidos em tarefas domésticas, aspectos que se refletiram no funcionamento familiar e organizacional (CHANG *et al.*, 2017).

Neste estudo, constatou-se que o home office intensificou os conflitos família-trabalho. Complementarmente, os quatro grupos identificados no estudo mostram predominância de conflitos trabalho-família posicionados acima do centro da escala em três dos quatro grupos e da intenção de rotatividade, que dividiu os respondentes em 51% que manifestam baixa intenção de sair e 49% que pretendem deixar a organização. Esses aspectos, em certa medida, confirmam a complexidade e a multiplicidade de influências nos conflitos família-trabalho (GRENHAUS; BEUTELL, 1985; KOSSEK; LEE, 2017; ZHAO *et al.*, 2020) e intenção de rotatividade (LABRAGUE, 2020; HAN, 2020; KHAN *et al.*, 2020), também merecendo destaque a qualidade das escalas por revelarem construtos estáveis que medem coerentemente o que buscam medir.

## 5 CONCLUSÃO

Este trabalho confirmou a relação entre conflitos trabalho-família e a intenção de rotatividade, convergindo com outros estudos, tendo evidenciado peculiaridades relacionadas especialmente ao perfil da amostra durante a pandemia da Covid-19. Destaca-se que os estudantes são jovens profissionais, na maioria solteiros e sem filhos, em fase inicial de carreira, portanto, em busca de experiência e oportunidades, que tendem a valorizar os vínculos profissionais, mesmo identificando a interferência das tarefas do trabalho na vida familiar. Esses aspectos, somados aos impactos da pandemia, explicam em parte a baixa intenção de rotatividade. O home office, como seria de esperar, impactou nos conflitos família-trabalho, reforçando incompatibilidades de papéis, evidenciando a necessidade de estratégias mitigadoras.

Destaca-se entre as limitações do estudo o tamanho da amostra, que ocorreu pela necessidade exercer atividade remunerada e estudantil durante a pandemia. Isso posto, pesquisas futuras podem se concentrar nessa população e observar se os achados do estudo se repetem no período pós-pandemia, outra opção é expandir a investigação para outros perfis de respondentes com diferentes faixas etárias e diversas características familiares, aprofundando, inclusive, os efeitos do home office nos conflitos família-trabalho sem a influência da Covid-19.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, C.V.N.; BASTOS, A.V.B. Tradução, adaptação e evidências de validade para medida de conflito família-trabalho. **Avaliação Psicológica**, Campinas, v. 12, n. 2, p. 203-212, maio / ago. 2013.

AHMAD, M.; MUAZZAM, A.; ANJUM, A.; VISVIZI, A.; NAWAZ, R. Liking work-family conflict (WFC) and talent management: insights from a developing country. **Sustainability**, n. 12, v. 7, p.1-17, apr. 2020.

ANDRADE, A. L; OLIVEIRA, M. Z; HARTFIE, E. Conflito trabalho-família: um estudo com brasileiros e norte-americanos. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, n. 17, v. 2, p. 106-113, abr. /jun. 2017.

BILODEAU, J.; MARCHAND, A.; DEMERS, A. Work, family, work-family conflict and psychological distress: a revisited look at the gendered vulnerability pathways. **Stress and Health**, n. 36, v. 1, p. 75-87, feb. 2020.

BORGES, E. A. **Qualidade de vida no trabalho e intenção de rotatividade**: um estudo com servidores de uma instituição pública de ensino superior. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão Pública, Universidade de Brasília, 2018.

BOYAR, S.; MOSLEY, D. C. The relationship between core self-evaluations, work, and family satisfaction: the mediating role of work-family conflict and facilitation. **Journal of Vocational Behavior**, n. 71, n. 2, p. 265-281, oct. 2007.

BOZZON, R.; MURGIA, A. Work-family conflict in Europe. A focus on the heterogeneity of self-employment. **Community, Work & Family**, v. 24, n. 1, p. 93-113, jan. 2021.

CARLSON, D.; GRZYWACZ, Reflections and future directions on measurement in work-family research. In: KORABIK; K.; LERO, D.S.; WHITEHEAD, D.L. **Handbook of work-family integration**: research, theory, and best practices. Amsterdam: Academic press, 2008.

CHANH, X.; ZHOU, Y.; WANG, C.; HEREDERO, C.P. How do work-family balance practices affect work-family conflict? The differential roles of work stress. **Frontiers of business Research in China**, n. 11, v. 8, p. 2-22, jun. 2017.

COSTA, F. J. **Mensuração e desenvolvimento de escalas**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

FEIJO, M. R.; GOULART JUNIOR, E. NACIMENTO, J. M.; NASCIMENTO, N. B. Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. **Pensando Famílias**, v. 21, n. 1, p. 105-119, jul. 2017.

FORNELL, C., LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 8, n. 1, p.39-50, feb. 1981.

FRANCO FILHO, G. S. Os principais impactos no mundo do trabalho decorrentes da pandemia da COVID-19. **Revista Científica Disruptiva**. vol II. n. 2. p. 3-24, jul. / dez, 2020.

GALLON, S.; NASCIMENTO, L. N.; SCHERER, A.; WALTER, B. Causas da rotatividade organizacional: a percepção dos gestores do setor hoteleiro da região norte do Rio Grande do Sul. **Revista de Administração de Roraima**, v.8, n.2, p. 260 –283, jul, /dez. 2018.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2014.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, jan. 1985.

GUERRA, M.H.T; MATTOS, C. A. C.; CORREA, A.C. Políticas de gestão de pessoas e intenção de rotatividade: um estudo no Instituto Federal do Pará. **Revista de Carreiras de Pessoas**, v. 10, n. 3, p. 486-503, set/ dez. 2020.

HAIR J. F. JR.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR JUNIOR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, J.; ANDRESON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. São Paulo: Bookman, 2009.

HAN, J.W. A review of antecedents of employee turnover in the hospitality industry on individual, team and organizational levels. **International Hospitality Review**, v. ahead-of-print, n. ahead-of-print, dec. 2020.

HARUN, I.; MAHMOOD, R.; SOM, H.M. Role stressors and turnover intentions among doctors in Malaysian public hospitals: work-family conflict and work engagement as mediators. **PSU Research Review**, v. ahead-of-print, n. ahead-of-print, oct. 2020

KALAYU, H.; MEAZA, B.; ABEBE, M. The pattern intent and causes of employees' turnover in Debrederhan University. **Journal of Human Resources Management**, v. 8, n. 1, p. 21-31, mar. 2020.

KHAN, M.I.; SHAH, S.H.A.; HAIDER, A.; AZIZ, S.; KAZMI, M. The role of supervisor support on work-family conflict and employee turnover intentions in the workplace with mediating effect of affective commitment in Twin Cities in the Banking Industry, Pakistan. **International Review of Management and Marketing**, v. 10, n.6, p. 42-50, 2020.

KOSSEK, E. E.; LEE, K. Work-family conflict and work-life conflict. **Oxford Research Encyclopedia Business and Management**, Social Issues, p. 1-23, oct. 2017.

LABARGUE, L. J. Organizational and professional turnover intention among nurse managers: a cross-sectional study. **Journal of Nursing Management**, v. 28, n. 6, p. 1275-1285, jun. 2020.

MAIA, K.; ALLOUFA, J.M; MEDEIROS, A., R. Interação trabalho e família: o enriquecimento como aplicação da acumulação de papéis. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, p. 158-179, maio/ago. 2015.

MARÔCO, J. **Análise estatística com SPSS Statistics**. Pêro pinheiro: Reportnumber, 2014.

MENDES, D. C.; HASTENREITER, FILHO. H. N.; TELLECHEA, J. A realidade do trabalho home office na tipicidade pandêmica. **Revista Valore**, n. 5, edição especial, p. 160-191, 2020.

MOSTAFA, A.; M. S. Work-family conflict, negative affect and psychosomatic health complaints among female physicians in Egypt. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 24, n. 4, p. 831-842, dec. 2019.

NETEMEYER, R.G.; BOLES, J.S.; McMURRIAN, R. Development and validation of work-family conflict and Family-work conflict scales. **Journal of Applied Psychology**, n. 81, v. 4, p. 400-410, apr. 1996.

OLIVEIRA, A. F.; GOMIDE JUNIOR, S.; POLI, B. V. S.; OLIVEIRA-SILVA, L. C. Análise dos fatores organizacionais determinantes da intenção de rotatividade. **Temas em Psicologia**, v. 26, n. 2, p. 1031-1042, abr. / jun, 2018.

RHNIMA, A.; POUSA, C. The effect of work-family conflicts on withdrawal behaviors in the healthcare sector. **Prisma Social**, n. 18, p. 434-453, jun. / nov. 2017.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR., S.; OLIVEIRA, A. F.; POLIZZI FILHO, A. Intenção de rotatividade. In: SIQUEIRA, M.M.M (Org.) **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

VADVILAVICIUS, T.; STELMOKIENE, A. Evidence-based practices that deal with work-family conflict and enrichment: systematic literature review. **Business: Theory and Practice**, v.20, n. 2, p. 820-826, ago. 2020.

VILELA, N. G. S. Conflito trabalho-família: uma revisão sistemática da produção científica nacional. **Revista Liceu On-line**, v. 8, n. 1, p. 27-49, jan. / jun. 2018.

YERKES, M. A.; HOOGENBOOM; M.; JAVORNIK, J. Where's the community in community, work and family? A community-based capabilities approach. **Community, Work & Family**, v. 23, n. 5, p. 516-533, set. 2020.

ZAHOOR, N.; ABDULLAH, N. A. C.; ZAKARIA, N. The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work life balance. **Management Science Letters**, v. 11, n.4, p. 1367-1378, 2021.

ZHAO, X. R.; WANG, J.; LAW, R.; FAN, X. A meta-analytct model on the role of organizational support in work-family conflict and employee satisfaction. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 32, n, 12, p. 3736-3786, nov. 2020.