

Conflito Trabalho-Família: uma Revisão Sistemática da Produção Científica Nacional

Work-Family Conflict: A Systematic Review of National Scientific Production

Nágila Giovanna Silva Vilela

Doutoranda em Administração na linha de Gestão de Pessoas em Organizações pela Faculdade de Economia,
Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP).

nagilavilela@gmail.com

RESUMO

Trabalho e família são duas instâncias com diferentes exigências e demandas. A incompatibilidade entre elas pode resultar no conflito trabalho-família. Para compreender a evolução e as limitações dessa temática no Brasil, o objetivo desse artigo é apresentar uma revisão sistemática da produção científica nacional sobre o conflito trabalho-família. Foram consultadas três bases de dados: Scielo, Periódicos Capes e Spell. A busca resultou em nove artigos, que foram discutidos em seis tópicos principais: impactos do conflito no trabalho e na família; relação entre conflito trabalho-família e gênero; relação entre conflito trabalho-família e políticas formais; relação entre conflito trabalho-família e cuidado de dependentes; consequências do conflito trabalho-família; e estratégias para lidar com o conflito trabalho-família.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família. Revisão Sistemática. Produção Científica.

ABSTRACT

Work and family are two instances with different demands and demands. The incompatibility between them may result in work-family conflict. To understand the evolution and limitations of this issue in Brazil, the aim of this paper is to present a systematic review of the national scientific production on the work-family conflict. Three databases were consulted: Scielo, Periodical Capes and Spell. The search resulted in nine articles, which were discussed in six main topics: impacts of conflict on work and family; relationship between work-family conflict and gender; relationship between work-family conflict and formal policies; relationship between work-family conflict and care of dependents; consequences of the work-family conflict; and strategies to deal with the work-family conflict.

Keywords: Work-family conflict. Systematic review. Scientific production.

1 INTRODUÇÃO

Trabalho e família são as duas principais esferas da vida adulta (FRONE; RUSSELL; COOPER, 1992). A incompatibilidade entre esses dois domínios pode resultar no conflito trabalho-família, tema que ganhou destaque após a publicação em 1985, por Greenhaus e Beutell, sobre as fontes de conflito entre os papéis do trabalho e da família. Os autores realizaram uma revisão da literatura a respeito da temática e propuseram que os conflitos ocorrem em virtude da incompatibilidade de exigências e condições que as esferas do trabalho e da família impõem, em especial no que diz respeito: ao tempo gasto em atividades nos dois domínios; tensão gerada pela participação nos mesmos; e comportamento exigido nos ambientes de trabalho e familiar (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Diante da mudança na dinâmica familiar e organizacional nas últimas três décadas – em que muitas famílias possuem dois provedores econômicos (SEVÄ; ÖUN, 2015) – maior consideração tem sido dada à harmonia das esferas do trabalho e da família (JANASZ *et al.*, 2013). Nesse cenário, os estudos sobre o conflito trabalho-família aumentaram significativamente nos últimos anos, demonstrando a necessidade de entender como esses domínios podem interagir (CHANG; CHEN; CHI, 2014), já que esse tipo de conflito continua sendo um motivador de estresse e preocupação para diversos trabalhadores (FIKSENBAUM, 2014). O impasse de conciliar as responsabilidades e os conflitos originados entre o trabalho e as responsabilidades familiares é um dos diversos desafios enfrentados pelas famílias e tem demandado táticas variadas para ser contido (MOSER; DAL PRÁ, 2016).

Essa temática tem crescido na literatura internacional provavelmente em consequência das dificuldades originadas pelo conflito entre essas duas esferas, que impactam nos domínios pessoal, organizacional e familiar (FURTADO, 2012). No âmbito nacional, porém, as publicações não têm crescido com tamanha rapidez. Nesse contexto, o objetivo desse artigo é apresentar uma revisão sistemática da produção científica nacional sobre o conflito trabalho-família. A busca de artigos relacionados à temática se deu pelas bases de dados Scielo, Periódicos Capes e Spell, bem como por pesquisa específica do tema nos próprios sítios eletrônicos de periódicos como Cadernos EBAPE.BR, Organizações & Sociedade, Revista de Administração Pública, Revista de Administração da USP, TransInformação e Revista Eletrônica de Administração, o número de artigos selecionados para análise foi nove. A discussão desses trabalhos contempla a apresentação das definições apresentadas de conflito trabalho-família, objetivo geral, participantes, percurso metodológico e principais resultados de cada um deles.

Este artigo se justifica por contribuir para o campo de pesquisa a respeito do conflito trabalho-família ao abordar os trabalhos que têm sido publicados sobre o tema, bem como por reconhecer as limitações na produção científica nacional dessa temática. Por fim, o conhecimento das deficiências nessa área e as propostas de pesquisas e investigações futuras podem contribuir para a expansão dos estudos sobre conflito trabalho-família.

Este trabalho está estruturado em cinco tópicos principais: o primeiro refere-se à introdução; o segundo apresenta fundamentação teórica sobre o conflito trabalho-família; o terceiro aborda os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa; no quarto tópico são apresentados os resultados e as discussões e, por último, o quinto tópico contém as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Trabalho e família são duas instâncias primordiais para a maioria dos indivíduos economicamente ativos (AGUIAR *et al.*, 2014). A divergência entre essas duas esferas é capaz de gerar o conflito trabalho-família. O conflito trabalho-família, modelo proposto inicialmente por Greenhaus e Beutell (1985), ocorre devido à incompatibilidade de exigências/condições que cada uma dessas esferas impõe. O foco da pesquisa desses autores são as fontes do conflito trabalho-família, no entanto, em momento algum eles argumentam que trabalho e família não podem cumprir-se concomitantemente (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

As abordagens teóricas do conflito trabalho-família baseiam-se na teoria dos papéis. De acordo com Kahn *et al.* (1964, apud GREENHAUS; BEUTELL, 1985) o conflito de papéis se dá no momento em que, com a pressão de dois ou mais papéis, a efetivação de um deles impede ou prejudica a realização dos demais. Assim, existe incompatibilidade entre as pressões de tais papéis (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Sustentado pela teoria dos papéis, Greenhaus e Beutell (1985, p. 77, tradução livre) estabeleceram a definição de conflito trabalho-família como: “[...] uma forma de conflito entre papéis em que as pressões do papel dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspecto”.

É preciso considerar que os conflitos que envolvem trabalho e família podem ocorrer em duas direções: enquanto o conflito trabalho-família é procedente de conflitos entre papéis originados no trabalho que interferem no cumprimento de tarefas/funções familiares, o conflito família-trabalho é originado na família e afeta a realização de responsabilidades pertinentes ao trabalho (NETEMEYER; BOLES; MCMURRIAN, 1996). Ademais, ele pode surgir devido a três

principais fatores: (1) tempo; (2) tensão; e (3) comportamento, advindos tanto de pressões do trabalho quanto da família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Os conflitos baseados no tempo ocorrem porque o tempo gasto em uma tarefa indica que não foi despendido tempo suficiente em outra tarefa, levando ao conflito entre elas (STROBINO, 2009). O pressuposto é de que o tempo é um recurso finito, logo, sua utilização em um domínio – seja no trabalho ou na família – impossibilita que ele seja dedicado às tarefas de outro âmbito (AGUIAR, 2016). Olson *et al.* (2013) destacam que longas horas de trabalho em conjunto com falta de flexibilidade são grandes responsáveis pelo aumento do conflito trabalho-família. Nos casos em que o trabalho demanda muito tempo do indivíduo, como para os docentes na pesquisa de Takahashi *et al.* (2014), uma forma encontrada pelos mesmos para amenizar o conflito trabalho-família é por meio do gerenciamento de demandas e repartição do tempo entre os dois domínios.

Na pesquisa de Pleck, Staines e Lang (1980) os níveis conflitos trabalho-família mostraram-se maiores para os trabalhadores com filhos e foram relacionados principalmente ao excesso de tempo de trabalho. Ao contrário do esperado, homens e mulheres não tiveram diferenças significativas entre a quantidade de conflitos, no entanto, os tipos de conflito variaram entre os sexos (PLECK; STAINES; LANG, 1980). Ainda nesse trabalho, os autores constataram que a presença de conflito trabalho-família além de diminuir a satisfação no trabalho também prejudica o conteúdo com a vida em geral.

Para aqueles que são pais (sexo masculino), os locais de trabalho frequentemente restringem o tempo dos mesmos, atribuindo-lhes expectativas e exigências, o que pode prejudicar o envolvimento desses com seus filhos (COOKLIN *et al.*, 2014). Por esse motivo, pesquisa realizada na Austrália com pais de crianças de quatro e cinco anos revelou que quanto maior o número de horas trabalhadas, maior a probabilidade de experiência de conflito trabalho-família (COOKLIN *et al.*, 2014). Sendo assim, o conflito baseado no tempo pode ocorrer porque as longas jornadas de trabalho limitam o tempo disponível para passar com a família (TAKAHASHI *et al.*, 2014; COOKLIN *et al.*, 2014).

No caso das mães, devido à dupla responsabilidade (trabalho e família) que recai sobre elas, frequentemente buscam empregos e horas de trabalho compatíveis com suas obrigações familiares (SANSÉAU; SMITH, 2012). Na Noruega, país reconhecido pela igualdade de gênero, mulheres empregadas em carreiras que exigem alto compromisso acreditam que a tradição de elevadas horas de trabalho deve ser modificada (SEIERSTAD; KIRTON, 2015). De acordo com Chang, Chin e Ye (2014), empresas que possuem cultura trabalho-família tendem a desencorajar horas extras e reuniões imprevistas, contribuindo para que o trabalho não seja um obstáculo para as mães.

Independente do sexo do trabalhador, Sevä e Öun (2015) constataram, em pesquisa feita na Suécia, que horas extras estão relacionadas com maior possibilidade de vivenciar conflito trabalho-família. Nesse país, uma forma de diminuir o conflito trabalho-família, para homens e mulheres é o auto-emprego (SEVÄ; ÖUN, 2015). Além do auto-emprego, o trabalho a tempo parcial também é uma opção para aqueles que possuem responsabilidades familiares, mas não querem trabalhar por muitas horas nem abandonar o emprego (OISHI *et al.*, 2015).

Os conflitos baseados em tensão – segunda fonte de conflitos – ocorrem quando um dos papéis, seja da família ou do trabalho, produz tensão e estresse (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Sendo assim, equilibrar diferentes papéis requer do indivíduo a capacidade de gerenciamento das tensões advindas desses papéis (YUILE *et al.*, 2012).

Jones e Butler (1980), em pesquisa realizada com 181 marinheiros casados e que estavam a bordo em quatro navios da marinha dos Estados Unidos, buscaram compreender, entre outros assuntos, a relação entre o conflito trabalho-família e a tensão. Esses trabalhadores possuíam obrigações do trabalho que praticamente os impossibilitava de realizar tarefas familiares (JONES; BUTLER, 1980). Os autores encontraram as seguintes associações entre o conflito e a tensão: quanto mais alto o nível de tensão no papel (determinado por baixa satisfação com a marinha, satisfação e envolvimento com o trabalho e intenção de realistar), maior a divergência percebida entre as esferas do trabalho e da família; altos níveis de conflitos de papéis estão ligados a maior tensão; a tensão de um papel é reduzida quando as atividades de um novo papel são integralmente esclarecidas; a tensão de um papel é reduzida quando há expectativa de algum tipo de recompensa; o aumento no suporte percebido, seja do superior ou do grupo de trabalho, diminui os níveis de tensão (JONES; BUTLER, 1980).

Os conflitos baseados em comportamento, última fonte mencionada por Greenhaus e Beutell (1985), ocorrem quando padrões particulares do trabalho ou da família são discordantes dos padrões almejados pelo outro domínio (STROBINO, 2009). Enquanto os requisitos no ambiente de trabalho podem incluir, por exemplo, habilidades analíticas e de liderança, hostilidade, estabilidade emocional e aptidões (SCHEIN; MUELLER, 1992), a família espera do indivíduo calor humano, emoção e amabilidade nas relações (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Se uma pessoa não tem habilidade para regular seu comportamento para atender as obrigações dos diferentes papéis, ela está estritamente sujeita a vivenciar conflitos trabalho-família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

O tema “conflito trabalho-família” tem crescido cada vez mais na literatura internacional, provavelmente em consequência das dificuldades originadas pelo conflito entre essas duas esferas, que impactam nos domínios pessoal, organizacional e familiar (FURTADO, 2012). A fim de

compreender a evolução e as limitações dessa temática no Brasil, a seguir estão especificados os procedimentos metodológicos norteadores da pesquisa.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

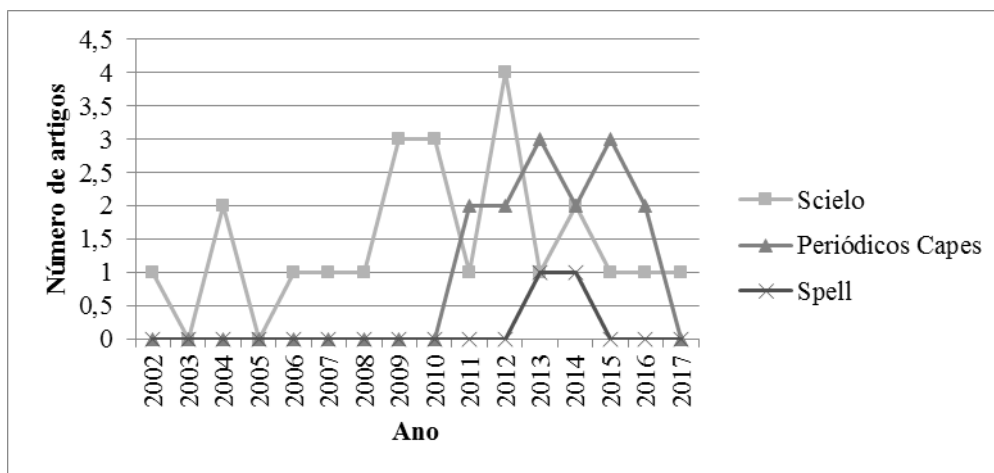
Esse artigo, de caráter qualitativo (MILES; HUBERMAN; SALDAÑA, 2014) e descritivo (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007), utiliza a revisão sistemática como estratégia de pesquisa. Em revisões sistemáticas busca-se responder perguntas específicas de forma profunda (COOK; MULROW; HAYNES, 1997). Com essa estratégia são sintetizados os resultados de diversas pesquisas relevantes, empregando critérios explícitos para seleção dos artigos da revisão e que permitem que a busca seja reproduzida por outros pesquisadores (COOK; MULROW; HAYNES, 1997).

Os procedimentos adotados para a construção do portfólio de artigos da revisão sistemática teve como base o planejamento proposto por Galvão, Sawada e Trevizan (2004). A questão central que se busca responder é: “Quais os objetivos, metodologias e principais resultados de pesquisas que tratam do conflito trabalho-família nos periódicos brasileiros?”. Visando apresentar uma revisão sistemática da produção científica nacional sobre o conflito trabalho-família, foi feita uma busca sobre o tema em três bases de dados: Scielo, Periódicos Capes e Spell.

Em todas as bases de dados, o termo buscado foi “conflito trabalho-família” sem estipulação de tempo. Na Scielo a pesquisa inicial gerou 44 resultados. Em seguida, foi feito um refinamento pelo país. Em conformidade com o objetivo dessa pesquisa, no Brasil, o resultado foi 24 trabalhos. Excluído um registro de casos, a amostra final foi de 23 artigos. No Periódicos Capes a pesquisa gerou 22 resultados. Posteriormente foi feito um refinamento pelos periódicos revisados por pares, fundamentado na ideia de que o *double blind review* de certa forma garante que esses artigos sejam de qualidade, já que foram revisados por pareceristas entendedores da área. O resultado foi 14 artigos. Por último, na Spell a pesquisa gerou dois resultados. No total, 39 artigos compuseram o portfólio inicial e foram publicados entre 2002 e 2017 conforme apresentado na Figura 2. Desses 39 artigos, seis apareceram em mais de uma base de dados. Sendo assim, o número de artigos que tratam sobre conflito trabalho-família foi reduzido para 33. A partir de então, iniciou-se a leitura do título, resumo e palavras-chave de cada um desses trabalhos, focalizando o objetivo geral. Nessa etapa foram excluídos 18 artigos que não continham o termo “conflito trabalho-família” no título, resumo ou palavras-chave e não eram relacionados ao tema. Como o objetivo aqui é abordar assuntos que tratam do conflito trabalho-família, a presença desse termo no início do artigo (título, resumo, palavras-chave) é essencial. Assim, a análise continuou com 15 artigos. Finalmente outros

seis artigos foram excluídos do portfólio porque eram escritos em espanhol ou italiano e/ou tratavam da temática em outros países que não o Brasil. Nessa última fase, restaram nove artigos.

Figura 2 – Produção científica nacional sobre conflito trabalho-família



Fonte: Elaborada pela autora (2018).

Diante do baixo número de artigos encontrados sobre a temática, foi feita uma nova pesquisa em periódicos brasileiros na área de Administração com Qualis Capes A2 e B1. No entanto, nos periódicos Cadernos EBAPE.BR (A2), Organizações & Sociedade (A2), Revista de Administração Pública (A2), Revista de Administração da USP (A2), TransInformação (B1) e Revista Eletrônica de Administração (B1) não foi encontrado nenhum resultado para a busca pelo termo “conflito trabalho-família”. Sendo assim, o número de artigos a serem analisados nessa revisão foi nove e são mostrados no Quadro 1.

Quadro 1 – Artigos selecionados para revisão sistemática

Ano	Base de dados	Periódico	Autores	Título
2007	Scielo	Psicologia & Sociedade	Jonathan; Silva	Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes
2009	Scielo	Revista de Administração Contemporânea	Silveira; Hanashiro	Similaridade e dissimilaridade entre superiores e subordinados e suas as implicações para a qualidade da relação diádica
2010	Scielo	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	Pintor	Sofrimento mental em vendedores na Grande São Paulo: a destituição do ser pela organização do trabalho
2010	Scielo	Revista de Administração Contemporânea	Silva; Rossetto	Os conflitos entre a prática gerencial e as relações em família: uma Abordagem complexa e multidimensional
2013	Periódicos Capes	Tourism & Management Studies	Takahashi <i>et al.</i>	“E agora, José?”: Intraempreendedorismo, desenvolvimento de competências empreendedoras e conflito trabalho-família em professores de programas de mestrado e doutorado em administração
2013	Scielo; Spell	Revista de Administração Contemporânea	Oliveira; Cavazotte; Paciello	Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família
2014	Scielo; Periódicos Capes, Spell	Revista de Administração	Strobino; Teixeira	Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba
2016	Scielo; Periódicos Capes	Revista de Saúde Pública	Pinto <i>et al.</i>	Conflito trabalho-família e uso do tempo: avaliação psicométrica de um instrumento no ELSA-Brasil
2017	Scielo	Revista Estudos Feministas	Madalozzo; Blofield	Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família?

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Após a leitura de cada um dos artigos selecionados, foram coletados os seguintes dados: definição de conflito trabalho-família, objetivo geral, participantes, percurso metodológico e principais resultados. A síntese desses dados é tratada na próxima sessão.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 DEFINIÇÃO DE CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E OBJETIVO GERAL DA PESQUISA NOS ARTIGOS SELECIONADOS

Entre os nove artigos selecionados para análise, em três não havia uma definição específica do termo “conflito trabalho-família”. Dos seis que apresentaram a conceituação do tema, cinco utilizaram o conceito de Greenhaus e Beutell (1985) já apresentado na sessão de fundamentação teórica, que consiste na incompatibilidade de demandas dos domínios do trabalho e da família, ocasionados principalmente em função do tempo, tensão e comportamento. No trabalho de Pinto *et al.* (2016), o conflito trabalho-família é caracterizado pela falta de conciliação das necessidades do trabalho e da família; o mesmo possui caráter dimensional (conflito trabalho-família e conflito

família-trabalho) e surge quando o empenho em responder às demandas do trabalho prejudica a capacidade de atender as demandas da família e vice-versa (AMSTAD *et al.*, 2011; CARLSON; KACMAR; WILLIAMS, 2000; FRONE; RUSSEL; COOPER, 1992 apud PINTO *et al.*, 2016). Apesar da referência a autores diferentes, constata-se que as definições de conflito trabalho-família presentes nos artigos selecionados são homogêneas.

Por outro lado, quanto aos objetivos, o interesse é diversificado e relaciona o conflito com diferentes aspectos como: gênero (com foco em homens e mulheres), prática gerencial, consequências, ações de enfrentamento, entre outros. A relação de cada artigo e seu objetivo é mostrada no Quadro 2.

Quadro 2 – Objetivo dos artigos selecionados

Autores e Ano	Objetivo
Jonathan; Silva (2007)	Discutir as demandas conflitantes vivenciadas por mulheres empreendedoras e as estratégias que elas utilizam para enfrentá-las.
Silveira; Hanashiro (2009)	Analisar a influência da similaridade/dissimilaridade real e percebida nas díades em três atributos: gênero, idade e conflito família-trabalho na qualidade da relação, sob a ótica da <i>Leader-Member Exchange (LMX)</i> .
Pintor (2010)	Focar a subjetividade dos vendedores em três aspectos da organização do trabalho identificados como cruciais no seu adoecimento: conflito ético, conflito trabalho versus família e reconhecimento.
Silva; Rossetto (2010)	Compreender os significados da vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família.
Takahashi <i>et al.</i> (2013)	Analisar como os docentes participantes de Programas de Pós-Graduação em Administração <i>stricto sensu</i> (mestrado e doutorado) de Curitiba-PR, com perfil avaliado como intraempreendedor, lidam com os conflitos oriundos da relação trabalho-família no desenvolvimento das competências empreendedoras.
Oliveira; Cavazotte; Paciello (2013)	Investigar antecedentes e consequências dos conflitos entre vida pessoal e vida profissional.
Strobino; Teixeira (2014)	Apresentar os conflitos trabalho-família percebidos por duas empresárias do setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba, bem como as ações dessas empresárias para lidarem com os conflitos identificados.
Pinto <i>et al.</i> (2016)	Avaliar as propriedades psicométricas dos itens para mensurar o conflito trabalho-família e o uso do tempo para cuidado pessoal e lazer, incluídos no questionário da linha de base do Estudo Longitudinal de Saúde do Adulto (ELSA-Brasil).
Madalozzo; Blofield (2017)	Avaliar a diferença de gênero no mercado de trabalho, sua relação com as responsabilidades familiares e acesso a creches e pré-escolas para filhos de pais com baixa renda.

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A análise dos objetivos e dos artigos em si permite identificar possibilidades de pesquisas futuras, tais como: (a) avaliar os níveis de conflito trabalho-família em homens e mulheres e os

principais motivos relacionados às semelhanças ou diferenças nos resultados; (b) identificar a percepção da vivência de conflitos para aqueles que cuidam de dependentes como filhos pequenos, idosos e deficientes; (c) analisar a utilização de políticas formais oferecidas pelas organizações a fim de minimizar os efeitos negativos resultantes de conflitos entre o trabalho e a família; (d) analisar os impactos de um ambiente organizacional com uma cultura trabalho-família para a minimização dos conflitos; (e) analisar importância dada pelos funcionários aos gerentes e superiores que se preocupam com as demandas familiares dos trabalhadores; entre outros.

4.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS ADOTADOS NOS ARTIGOS SELECIONADOS

No que diz respeito ao tipo de estudo, todos os artigos tratam de pesquisa empírica. A maioria deles (seis artigos) é de natureza qualitativa em detrimento de estudos quantitativos (três artigos). Destaca-se que em nenhum estudo foi utilizado métodos mistos.

No Quadro 3 encontram-se as amostras e os instrumentos utilizados para avaliar o conflito trabalho-família nos artigos selecionados. Quanto aos participantes dos estudos, fizeram parte das amostras: empreendedores, diádes, gerentes, docentes, pais de crianças pequenas e profissionais em geral.

É notório que não há nenhuma padronização nos instrumentos utilizados e em apenas três artigos foi utilizada uma escala/questionário já existente e validada. Os instrumentos propostos por Paschoal, Tamayo e Bahram (2002 apud PASCHOAL; TAMAYO, 2005), Anderson, Coffey e Byerly (2002) e Frone, Russel e Cooper (1992) serviram como referência para desenvolvimento das pesquisas de Silveira e Hanashiro (2009), Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) e Pinto *et al.* (2016), respectivamente.

A Escala de Interação Trabalho-Família de Paschoal, Tamayo e Barham (2002 apud PASCHOAL; TAMAYO, 2005) é composta pelos seguintes fatores: impacto da família sobre o trabalho e impacto do trabalho sobre a família, ambos evidenciando as interposições de um sobre o outro. Cada fator é composto por sete itens, cuja resposta é uma escala de cinco pontos variando entre “nunca” e “quase sempre” (PASCHOAL; TAMAYO, 2005).

O modelo proposto por Anderson, Coffey e Byerly (2002) foi criado para associar o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho a diferentes antecedentes formais e informais no trabalho a vários resultados relacionados ao trabalho como insatisfação, estresse e absenteísmo. O modelo envolve iniciativas formais da organização como flexibilidade e benefícios para cuidado de dependentes; práticas informais no local de trabalho como apoio do superior e consequências na

carreira; além de estrutura familiar, resultados relacionados ao trabalho e diferenças de gênero (ANDERSON; COFFEY; BYERLY, 2005).

O instrumento de Frone, Russel e Cooper (1992) considera a bidirecionalidade do conflito, diferenciando o conflito trabalho-família do conflito família-trabalho. Os autores também hipotetizam uma relação recíproca positiva entre esses dois tipos de conflito. Os preditores do conflito trabalho-família evidenciados nesse modelo são: estressores do trabalho, estressores da família, envolvimento com o trabalho e envolvimento com a família (FRONE; RUSSEL; COOPER, 1992). Cada um desses preditores é relacionado com um tipo de conflito. Sendo assim, os estressores do trabalho e o envolvimento com o trabalho associam-se ao conflito trabalho-família e os estressores da família e o envolvimento com a família associam-se ao conflito família-trabalho (FRONE; RUSSEL; COOPER, 1992).

Os demais artigos não utilizaram instrumentos validados para obter informações a respeito do conflito trabalho-família, mas valeram-se de questionários e entrevistas semiestruturadas e em profundidade para avaliar tal aspecto.

Quadro 3 – Amostra e instrumento para avaliar o conflito trabalho-família

Autores	Amostra e instrumento para avaliar o conflito trabalho-família
Jonathan; Silva (2007)	49 empreendedoras cariocas. Entrevistas semi estruturadas visando à obtenção de informações sobre os conflitos e formas de enfrentamento.
Silveira; Hanashiro (2009)	89 diádes. Escala de Interação Trabalho-Família, criada e validada por Paschoal, Tamayo e Bahram (2002).
Pintor (2010)	8 trabalhadores atendidos no Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Diadema/SP. Entrevistas semiestruturadas com questões relacionadas ao histórico profissional, histórico de vida e relações afetivas.
Silva; Rossetto (2010)	6 gerentes homens do Banco do Brasil. Entrevista em profundidade visando elucidar os detalhes das experiências inerentes aos conflitos entre a prática gerencial e as relações em família.
Takahashi <i>et al.</i> (2013)	26 docentes homens. Entrevistas semiestruturadas em profundidade, com questões abertas e fechadas.
Oliveira; Cavazotte; Paciello (2013)	296 profissionais. Questionário eletrônico baseado no trabalho de Anderson, Coffey e Byerly (2002) com 5 questões para conflito trabalho-família e 5 questões para conflito família trabalho. Foi adotada uma escala de 5 pontos variando entre "nunca" e "muitas vezes".
Strobino; Teixeira (2014)	2 empreendedoras do setor de comércio de material de construção de Curitiba e seus parceiros. Entrevistas semiestruturadas visando à obtenção de informações a respeito dos conflitos percebidos pelas empreendedoras de cada caso e as ações tomadas pelas empreendedoras para lidar com os conflitos identificados
Pinto <i>et al.</i> (2016)	12.097 servidores ativos do ELSA-Brasil. Adaptação do instrumento de Frone, Russel e Cooper (1992) para avaliar em que medida o trabalho afeta a família quanto ao tempo. Foi adotada uma escala de 5 pontos variando entre "nunca ou quase nunca" até "muito frequentemente".
Madalozzo; Blofield (2017)	700 pais (homens e mulheres) de crianças com menos de 6 anos de idade em bairros de baixa renda de São Paulo. Questionário com questões relacionadas às características do trabalho do entrevistado; participação do parceiro na educação dos filhos; trabalho doméstico e cuidado com crianças.

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Além do conflito trabalho-família, outras variáveis foram investigadas nos artigos selecionados como: trajetória e motivação, fontes de satisfação e de insatisfação, medos e preocupações e consequências de ser empreendedora (JONATHAN; SILVA, 2007); perfil intraempreendedor e competências empreendedoras (TAKAHASHI *et al.*, 2013); perfil das empreendedoras e resultado das ações para lidar com o conflito trabalho-família (STROBINO; TEIXEIRA, 2014); e características demográficas (SILVEIRA; HANASHIRO, 2009; MADALOZZO; BLOFIELD, 2017).

4.3 PRINCIPAIS RESULTADOS DOS ARTIGOS SELECIONADOS

Os achados dos nove artigos selecionados foram divididos em seis tópicos principais: (1) impactos do conflito no trabalho e na família; (2) relação entre conflito trabalho-família e gênero; (3) relação entre conflito trabalho-família e políticas formais; (4) relação entre conflito trabalho-

família e cuidado de dependentes; (5) consequências do conflito trabalho-família; e (6) estratégias para lidar com o conflito trabalho-família. A seguir, esses tópicos são discutidos, sendo incluídas nas discussões argumentos de outros artigos, principalmente de proveniência internacional (uma vez que a temática “conflito trabalho-família” é mais facilmente encontrada em publicações internacionais).

Impactos do conflito no trabalho e na família

As demandas da família podem prejudicar algumas responsabilidades do trabalho como ser pontual, executar tarefas, estar presente nos compromissos profissionais, fazer viagens a trabalho e estar disponível para reuniões imprevistas (PINTO *et al.*, 2016). Além disso, problemas na família podem interferir no bom desempenho no trabalho (STROBINO; TEIXEIRA, 2014). Em pesquisa com empreendedoras, Strobino e Teixeira (2014) constataram que apesar da facilidade dessas mulheres em deixar os problemas profissionais no trabalho, elas não conseguiam abandonar os problemas familiares em casa. Assim, o exercício da profissão era negativamente afetado (STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

O tempo, fonte de conflito trabalho-família apontada por Greenhaus e Beutell (1985), é um fator presente nos artigos selecionados e pode ter impacto negativo na família. Na pesquisa de Takahashi *et al.* (2013), os docentes apontaram a dificuldade em dedicar tempo à família devido ao trabalho como o principal gerador de conflitos. Isso ocorre porque o grande volume de demandas do trabalho bem como a má distribuição do tempo impede que o trabalhador fique próximo de sua família (STROBINO; TEIXEIRA, 2014; PINTO *et al.*, 2016). No entanto, o fato de estar em casa, próximo fisicamente da família, não pode ser completamente associado à disponibilidade para a família. Para os docentes da amostra da pesquisa de Takahashi *et al.* (2013), por exemplo, o tempo em casa frequentemente é destinado a atividades relacionadas ao trabalho como preparar aulas e produzir artigos.

A necessidade cada vez maior de os indivíduos se dedicarem totalmente ao trabalho assim como as pressões exercidas pelas organizações contribuem para que gradativamente a família esteja em uma posição mais distante do trabalhador (SILVA; ROSSETO, 2010). A impossibilidade de se fazer presente nos domínios do trabalho e da família ao mesmo tempo exige que o indivíduo estabeleça prioridades e renuncie a uma delas (SILVEIRA; HANASHIRO, 2009; SILVA; ROSSETO, 2010). Tais situações sensibilizam os indivíduos causando-lhes sentimentos de perda e vulnerabilidade devido à ausência no ambiente familiar (SILVA; ROSSETO, 2010).

Relação entre conflito trabalho-família e gênero

Não obstante às mudanças sociais dos últimos anos, ainda é presente a convicção de que as diferenças de gênero possuem efeito sobre os papéis desempenhados no domínio do trabalho e da família (PEDROSA, 2015). Entretanto, diante da necessidade de as mulheres colaborarem na renda familiar, a participação delas na força de trabalho tem sido crescente (PINTO, 2000), contribuindo para a ocorrência de alterações no mercado de trabalho e na harmonia entre trabalho e família nas últimas décadas (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

A tarefa de combinar trabalho e família acaba por colocar as mulheres frente a alguns obstáculos no momento de conciliar esses dois papéis. Isso acontece porque ainda que as mulheres estejam contribuindo para o orçamento familiar por meio do seu trabalho, o empenho masculino para auxiliar nas tarefas domésticas não tem sido suficiente (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007; PINTO, 2000; ÖUN, 2012; MADALOZZO; BLOFIELD, 2017). Essa situação contribui para que a divisão do trabalho tenha um sólido viés de gênero (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007), onde a responsabilidade principal de realizar as tarefas de cuidar da casa e das crianças continua sendo das mulheres (SEVÄ; ÖUN, 2015).

Na amostra de Madalozzo e Blofield (2017), as mulheres e mães destacaram a percepção de conflitos entre trabalho e família de forma muito intensa, percebendo inclusive modificações negativas na relação trabalhista posteriormente ao nascimento dos filhos (MADALOZZO; BLOFIELD, 2017). O fato de ter filhos também pode ser fonte de discriminação na contratação de mulheres já que os empregadores pressupõem que elas vão se ausentar mais do trabalho por causa dos seus filhos do que os outros funcionários (MADALOZZO; BLOFIELD, 2017). Essa situação contribui para que o desemprego de mulheres com crianças pequenas seja agravado (MADALOZZO; BLOFIELD, 2017). Enquanto isso, para os homens, ter filhos pode ser visto como positivo pelos empregadores, sendo-lhes atribuída a qualidade da responsabilidade por isso (MADALOZZO; BLOFIELD, 2017).

Relação entre conflito trabalho-família e políticas formais

A oferta de políticas que beneficiam a família é uma vantagem competitiva capaz de suscitar trabalhadores produtivos e comprometidos (FIKSENBAUM, 2014). É importante que tais políticas sejam oferecidas aos trabalhadores que necessitem delas (FERRER; GAGNÉ, 2013), que beneficiem os indivíduos de alguma forma (YUILE *et al.*, 2012) e que as organizações contribuam para a sua utilização (MANSOUR; TREMBLAY, 2016). Na pesquisa desenvolvida por Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013), por exemplo, algumas políticas como a flexibilidade no horário de

trabalho e os benefícios no cuidado de dependentes não tiveram nenhum efeito sobre o conflito trabalho-família. Para esses trabalhadores, a pouca abrangência de tais políticas e seu aspecto puramente financeiro não foram suficientes para reduzir os conflitos trabalho-família (OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013).

É necessário que os responsáveis pelas estratégias de Gestão de Pessoas se conscientizem que a performance dos funcionários é profundamente afetada pelos conflitos advindos da família, refletindo no desempenho da organização (SILVA; ROSSETO, 2010). A [...] organização do trabalho tem que prever os limites necessários para que não se instaure a desumanização (PINTOR, 2010, p. 286) em situações em que as demandas das esferas do trabalho e da família se tornam completamente contraditórias. A reflexão a respeito das consequências do trabalho sobre a vida familiar (SILVA; ROSSETO, 2010) também deve ser considerada pelo Estado, com a determinação de políticas públicas que visem à harmonia desses dois domínios (MADALOZZO; BLOFIELD, 2017).

Relação entre conflito trabalho-família e cuidado de dependentes

A atribuição de cuidar de um familiar dependente inclui aspectos financeiros, físicos e emocionais (STEWART, 2013). Para os trabalhadores, as demandas do trabalho são um impasse à realização de tarefas domésticas como cuidar da casa e dos filhos (PINTO *et al.*, 2016). O conflito também pode surgir quando o indivíduo percebe que o tempo gasto no trabalho impede a dedicação desejada aos filhos. Para alguns, esse distanciamento é compensado financeiramente (MADALOZZO; BLOFIELD, 2017); para outros, ainda que trabalhar horas extras não aumente a remuneração profissional, o alto envolvimento com o trabalho não é alterado (TAKAHASHI *et al.*, 2013).

De acordo com o trabalho de Madalozzo e Blofield (2017), fundamentado em uma amostra de 700 indivíduos, para mães e pais, especialmente para as mães, o cuidado de dependentes está relacionado ao fato de ter um trabalho fora ou não. As mães que trabalham dispõem menos tempo cuidando dos filhos do que aquelas que não trabalham (MADALOZZO; BLOFIELD, 2017). Nos casos em que as mães trabalham os pais não parecem se preocupar em alterar seus comportamentos em relação aos cuidados das crianças (MADALOZZO; BLOFIELD, 2017). Sendo assim, o tempo que os pais passam com as crianças é mais uma preferência e opção deles do que uma espécie de responsabilidade parental (MADALOZZO; BLOFIELD, 2017).

Ressalta-se que apesar de muitos estudos considerarem apenas crianças como os únicos dependentes dos trabalhadores, idosos e deficientes também requerem cuidados significativos

(KRISOR; ROWOLD, 2014) e podem ser a causa do conflito trabalho-família de muitos empregados. Dependentes deficientes inclusive geram mais conflito trabalho-família para seus cuidadores do que dependentes que precisam de cuidados típicos (STEWART, 2013).

Consequências do conflito trabalho-família

Níveis elevados de conflito trabalho-família podem advir tanto de situações no ambiente de trabalho, como stress e longos expedientes (MATIAS; ANDRADE; FONTAINE, 2011), quanto de situações no âmbito da família, como o cuidado de dependentes, incluindo crianças, idosos e deficientes (KRISOR; ROWOLD, 2014). As consequências do conflito trabalho-família vão desde exaustão emocional (ZHANG; GRIFFETH; FRIED, 2012) até evasão do trabalho (GREENHAUS; PARASURAMAN; COLLINS, 2001).

De acordo com Silva e Rosseto (2010) e Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) as implicações do conflito trabalho-família abrangem: redução na satisfação com o trabalho, maior propensão a abandonar a organização, estresse, angústia, raiva, problemas de saúde como gastrite, insônia, e discussão e atitudes desapropriadas nas relações afetivas.

Estratégias para lidar com o conflito trabalho-família

Em nível individual, foi possível perceber algumas estratégias adotadas para o enfrentamento do conflito trabalho-família nos artigos selecionados. Na pesquisa de Jonathan e Silva (2007), as empreendedoras afirmavam utilizar três estratégias: (1) auto-organização do tempo que inclui planejar e administrar o tempo, bem como delimitar o espaço de cada atividade; (2) estabelecimento de parcerias e alianças com familiares, sócios e funcionários; (3) uso de dispositivos de alívio de tensão tais como exercícios físicos, psicoterapia, religiosidade e viagens.

Silva e Rosseto (2010) identificaram as seguintes estratégias: diálogo, atividades de lazer e reflexão, flexibilidade na jornada de trabalho, acompanhamento psicológico e organização das demandas do trabalho.

Finalmente, no artigo de Strobino e Teixeira (2014), as empreendedoras, visando minimizar os conflitos trabalho-família buscavam: dividir as atividades domésticas com os membros da família como filhos e cônjuge; controlar as emoções e não levar problemas do trabalho para casa; obter suporte marital e apoio emocional; e dialogar sempre.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse artigo teve como objetivo apresentar uma revisão sistemática da produção científica nacional sobre o conflito trabalho-família. A partir de nove artigos selecionados foi possível chegar a algumas conclusões sobre o que tem sido produzido a respeito da temática no Brasil.

A começar pelos periódicos, nota-se uma predominância daqueles da área de Administração (cinco dos nove artigos são dessa área), mas também são presentes periódicos relacionados à Psicologia, Saúde e Feminismo. Ainda assim, as definições de conflito trabalho-família foram similares em todos os artigos que as apresentavam. O fato de considerar artigos de diferentes áreas contribuiu para um panorama mais completo acerca da temática.

Foram percebidos objetivos bastante distintos nos artigos selecionados, bem como amostras diversificadas, incluindo homens e mulheres, somente homens, somente mulheres, gerentes, empreendedores, docentes e profissionais em geral. Ressalta-se que nos trabalhos de Silveira e Hanashiro (2009) e Pintor (2010) o conflito trabalho-família não era o tema central, mas um dos atributos relacionados ao objetivo geral de cada um deles. Apesar disso, ambos os artigos contribuíram para a temática do conflito e puderam ser (ainda que menos que os demais) discutidos na sessão dos principais resultados encontrados.

Em relação aos procedimentos metodológicos adotados nos artigos selecionados, todos eles tratavam de pesquisa empírica com abordagem principalmente qualitativa (seis artigos). Para avaliar o conflito trabalho-família, em três dos artigos foram utilizados instrumentos já existentes e validados; os demais contaram com questionários e entrevistas para atingir o objetivo proposto. Nesse sentido, nota-se entre os seis artigos que não empregaram modelos pré-estabelecidos, que apenas em apenas um houve a preocupação com a confiabilidade da pesquisa. Esse tipo de deficiência metodológica, bem como a não apresentação dos questionários e roteiros de entrevista utilizados, apesar de poderem ser “justificados” pela limitação de número de palavras e páginas exigidas pelos periódicos para publicação, podem causar equívocos metodológicos e dispersões conceituais (LOURENÇO; VOGT; CORREA, 2014), além de dificultarem a reprodução de pesquisas no mesmo sentido.

Por último, foi possível identificar alguns achados nesses artigos como: os impactos que o conflito pode gerar nos domínios do trabalho e da família; a relação entre conflito trabalho-família e gênero, marcada pela maior vivência de conflitos pelas mulheres; a relação entre conflito trabalho-família e políticas formais, de forma que essas últimas sejam bem estabelecidas, difundidas e úteis para que de fato minimizem os conflitos; a relação entre conflito trabalho-família e cuidado de dependentes, que mais uma vez é fonte de conflitos especialmente para as mulheres visto que as

responsabilidades da casa e dos filhos ainda são maiores para elas; as consequências do conflito trabalho-família principalmente aquelas relacionadas à saúde; e as estratégias para lidar com o conflito trabalho-família, tais como organização do tempo, divisão das tarefas domésticas, diálogo e controle das emoções.

A principal limitação desse estudo está relacionada ao número de artigos selecionados para análise. A estratégia adotada para seleção desses artigos também é uma limitação. Investigações futuras podem contribuir nessa área considerando também os artigos sobre a temática publicados em eventos científicos principalmente da área de administração (tais como o EnANPAD, EnGPR e SemeAd), mas também das áreas da psicologia e saúde, uma vez que foi constatada a presença do tema nessas esferas. Finalmente, este estudo demonstra que a produção científica nacional tem espaço para crescer e pode contribuir para o tema do conflito trabalho-família.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B.; JESUS, E. S.; LAGO, L. N. A. Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 283-291, 2014.
- ANDERSON, S. E.; COFFEY, B. S.; BYERLY, R. T. Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work–Family Conflict and Job-Related Outcomes. **Journal of Management**, v. 28, n. 6, p. 787-810, 2002.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. E-book. Disponível em:
<http://ifmg.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788576050476/pages/_1>.
Acesso em: 22 fev. 2017.
- CHANG, A.; CHEN, S.; CHI, S-C. S. Role salience and support as moderators of demand/conflict relationships in China. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 23, n. 6, p. 859-874, 2014.
- CHANG, E.; CHIN, H.; YE, J. Organizational Work-Family Culture and Working Mothers' Affective Commitment: How Career Expectations Matter. **Human Resource**
- COOK, D. J.; MULROW, C. D.; HAYNES, R. B. Systematic Reviews: Synthesis of Best Evidence for Clinical Decisions. Systematic reviews: synthesis of best evidence for clinical decisions. **Annals of Internal Medicine**, v. 126, n. 5, p. 376-380, 1997.
- COOKLIN, A. R.; WESTRUPP, E. M.; STRAZDINS, L.; GIALLO, R.; MARTIN, A.; NICHOLSON, J. M. Fathers at Work Work–Family Conflict, Work–Family Enrichment
-
- R. Liceu On-line, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 27-49, jan./jun. 2018.

and Parenting in an Australian Cohort. **Journal of Family Issues**, p. 1-25, 2014.

GALVÃO, C. M.; SAWADA, N. O.; TREVIZAN, M. A. Revisão Sistemática: Recurso que Proporciona a Incorporação das Evidências na Prática da Enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 12, n. 3, p. 549-556, 2004.

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, 1985.

GREENHAUS, J. H.; PARASURAMAN, S.; COLLINS, K. M. Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships Between Work-Family Conflict and Withdrawal From a Profession. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 6, n. 2, p. 91-100, 2001.

FERRER, A.; GAGNÉ, L. Family-friendly benefits?. **Journal of Management & Organization**, v. 19, n. 06, p. 721-741, 2013.

FIKSENBAUM, L. M. Supportive work-family environments: implications for work-family conflict and well-being. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 25, n. 5, p. 653-672, 2014.

FRONE, M. R.; RUSSEL, M.; COOPER, M. L. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. **Journal of Applied Psychology**, v. 77, n. 1, p. 65-78, 1992.

FURTADO, L. M. G. P. **Não há que ser flexível, há que ser forte: um estudo sobre a força dos limites no trabalho e na família**. 73 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/9569>>. Acesso em: 25 jan. 2017.

JANASZ, S.; BEHSON, S. J.; JONSEN, K.; LANKAU, M. J. Dual sources of support for dual roles: how mentoring and work-family culture influence work-family conflict and job attitudes. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 24, n. 7, p. 1435-1453, 2013.

JONATHAN, E. G.; SILVA, T. M. R. Empreendedorismo Feminino: Tecendo a Trama de Demandas Conflitantes. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 77-84, 2007.

JONES, A. P.; BUTLER, M. C. A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally Induced Family Role Disruption. **Journal of Marriage and the Family**, v. 42, n. 2, p. 367-376, 1980.

- KRISOR, S. M.; ROWOLD, J. Personal and organizational resources of family caregivers' well-being. **Personnel Review**, v. 43, n. 3, p. 401-418, 2014.
- LOURENÇO, M. L.; VOGT, S.; CORREA, M. V. P. Identidade em organizações: produção científica no Brasil no período de 2004-2013. **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, v.19, n. 2, p. 439-462, 2014.
- MADALOZZO, R.; BLOFIELD, M. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Estudos Feministas**, v. 25, n. 1, p. 215-240, 2017.
- MANSOUR, S.; TREMBLAY, D. Workload, generic and work–family specific social supports and job stress: Mediating role of work–family and family–work conflict. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 28, n. 8, p. 1778-1804, 2016.
- MATIAS, M.; ANDRADE, C.; FONTAINE, A. M. Diferenças de gênero no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. **Psicologia**, v. 25, n. 1, p. 9-32, 2011.
- MILES, M. B.; HUBERMAN, A. M.; SALDAÑA, J. **Qualitative data analysis: a methods sourcebook**. 3rd ed. SAGE Publications, Incorporated, 2014.
- MOSER, L.; DAL PRÁ, K. R. Os Desafios de Conciliar Trabalho, Família e Cuidados: evidências do "familismo" nas políticas sociais brasileiras. **Textos & Contextos**, v. 15, n. 2, p. 382-392, 2016.
- NETEMEYER, R. G.; BOLES, J. S.; MCMURRIAN, R. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 4, p. 400-410, 1996.
- OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 418-437, 2013.
- OLSON, K. J.; HUFFMAN, A. H.; LEIVA, P. I.; CULBERTSON, S. S. Acculturation and Individualism as Predictors of Work-Family Conflict in a Diverse Workforce. **Human Resource Management**, v. 52, n. 5, p. 741-769, 2013.
- ÖUN, I. Work-family conflict in the Nordic countries: A comparative analysis. **Journal of Comparative Family Studies**, p. 165-184, 2012.
- PASCHOAL, T., TAMAYO, A. Impacto dos Valores Laborais e da Interferência Família – Trabalho no Estresse Ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 173-180, 2005.
- PEDROSA, J. R. S. **Mulheres versus homens: uma análise multigrupo da relação entre o conflito trabalho-família, compromisso afetivo e da percepção geral de saúde**. 2015. 28 f. R. Liceu On-line, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 27-49, jan./jun. 2018.

Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Integrado em Psicologia, Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Lisboa, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.ul.pt/handle/10451/20764>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

PINTO, A. M. G. L. R. S. **As Diferenças de Género na Percepção do Conflito Trabalho-Família**. 2000. 201 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão de Recursos Humanos, Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, Braga, 2000. Disponível em: <<http://repositorio.ipcb.pt/handle/10400.11/1226>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

PINTO, K. A.; MENEZES, G. M. S.; GRIEP, R. H.; LIMA, K. T. R. S.; ALMEIDA, M. C.; AQUINO, E. M. L. Conflito trabalho-família e uso do tempo: avaliação psicométrica de um instrumento no ELSA-Brasil. **Revista de Saúde Pública**, v. 50, n. 39, p. 1-5, 2016.

PINTOR, E. A. S. Sofrimento mental em vendedores na Grande São Paulo: a destituição do ser pela organização do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 277-288, 2010.

PLECK, J. H.; STAINES, G. L.; LANG, L. Conflicts Between Work and Family Life. **Monthly Labor Review**, v. 103, 1980.

SANSÉAU, P.; SMITH, M. Regulatory change and work-life integration in France and the UK. **Personnel Review**, v. 41, n. 4, p. 470-486, 2012.

SCHEIN, V. E.; MUELLER, R. Sex role stereotyping and requisite management characteristics: A cross cultural look. **Journal of Organization Behavior**, v. 13, p. 439-447, 1992.

SEIERSTAD, C.; KIRTON, G. Having It All? Women in High Commitment Careers and Work-Life Balance in Norway. **Gender, Work & Organization**, v. 22, n. 4, p. 390-404, 2015.

STEWART, L. M. Family Care Responsibilities and Employment Exploring the Impact of Type of Family Care on Work-Family and Family-Work Conflict. **Journal of Family Issues**, v. 34, n. 1, p. 113-138, 2013.

SEVÄ, I. J.; ÖUN, I. Self-Employment as a Strategy for Dealing with the Competing Demands of Work and Family? The Importance of Family/Lifestyle Motives. **Gender, Work & Organization**, v. 22, n. 3, p. 256-272, 2015.

SILVA, A. B.; ROSSETTO, C. R. Os Conflitos entre a Prática Gerencial e as Relações em Família: uma Abordagem Complexa e Multidimensional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 1, p. 40-60, 2010.

SILVEIRA, N. S. P.; HANASHIRO, D. M. M. Similaridade e Dissimilaridade entre Superiores e Subordinados e suas Implicações para a Qualidade da Relação Diádica. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, n. 1, p. 117-135, 2009.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. M. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 573-594, 2007.

STROBINO, M. R. C. **O empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor da construção civil da cidade de Curitiba**. 133 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009. Disponível em: <<http://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/18548>>. Acesso em: 25 mar. 2017.

STROBINO, M. R. C.; TEIXEIRA, R. M. O empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor da construção civil da cidade de Curitiba. **R.Adm**, v. 49, n. 1, p. 59-76, 2014.

TAKAHASHI, A. R. W.; LOURENÇO, M. L.; SANDER, J. A.; SOUZA, C. P. S. Competence development and work-family conflict. **Gender in Management: An International Journal**, v. 29, n. 4, p. 210-228, 2014.

TAKAHASHI, A. R. W.; LOURENÇO, M. L.; SANDER, J. A.; SOUZA, C. P. S. “E Agora, José?”: Intraempreendedorismo, Desenvolvimento De Competências Empreendedoras e Conflito Trabalho-Família em Professores de Programas de Mestrado e Doutorado em Administração. **Tourism & Management Studies**, v. 4, p. 1208-1219, 2013.

YUILE, C.; CHANG, A.; GUDMUNDSSON, A.; SAWANG, S. The role of life friendly policies on employees' work-life balance. **Journal of Management & Organization**, v. 18, n. 1, p. 53-63, 2012.

ZHANG, M.; GRIFFETH, R. W.; FRIED, D. D. Work-family conflict and individual consequences. **Journal of Managerial Psychology**, v. 27, n. 7, p. 696-713, 2012.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.