



Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores

Carolina Villa Nova Aguiar^{1,a}, Antônio Virgílio Bittencourt Bastos^b

Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública, Salvador, Bahia, BA, Brasil^a, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, BA, Brasil^b

Palavras-chave:

família; trabalho;
conflito trabalho-família;
interface positiva trabalho-
família.

Resumo

O presente trabalho objetivou caracterizar as interfaces estabelecidas entre o trabalho e a família em uma amostra brasileira e identificar alguns de seus preditores. Participaram do estudo 446 trabalhadores de diferentes organizações e ocupações. O questionário foi composto pelas escalas de conflito trabalho-família, interface positiva entre trabalho e família, percepção de adequação familiar e percepção de suporte organizacional. Os dados foram submetidos a estatísticas descritivas, análises de correlação, de comparação de grupos e de regressão linear múltipla. Os resultados indicaram que os benefícios decorrentes do acúmulo dos papéis foram mais claramente percebidos do que os seus prejuízos. Quanto aos preditores, notou-se que características subjetivas, como a percepção de adequação familiar e de suporte organizacional, foram mais determinantes para a previsão do conflito e da interface positiva trabalho-família do que as características concretas, revelando a importância da qualidade das inserções familiar e ocupacional para um bom equilíbrio entre trabalho e família.

Work and family interfaces: The phenomenon's characteristics and predictors

Keywords:

family;
work;
work-family conflict;
positive work-family interface.

Abstract

This study aims to characterize the work-family interface in a Brazilian sample and identify some of its predictors. The study included 446 workers of different organizations and occupations. The questionnaire was composed of the Work-Family Conflict, Positive Work-Family Interface, Family Adequacy, and Organizational Support scales. The data were submitted to descriptive statistics and correlation, comparison of groups, and multiple linear regression analysis. The results indicated that the benefits arising from the accumulation of roles were more clearly perceived than their drawbacks. Additionally, it was noted that subjective characteristics, such as the perception of family adequacy and organizational support, were more decisive for the prediction of conflict and positive work-family interface than concrete characteristics, revealing the importance of the quality of family and occupational inclusion for a good balance between work and family.

Interfaces entre trabajo y familia: La caracterización del fenómeno y el análisis de los predictores

Palabras-clave:

trabajo;
familia;
conflicto trabajo-familia;
interface positiva trabajo-
familia.

Resumen

Este estudio tiene como objetivo caracterizar las interfaces entre trabajo y familia, con base en un corpus brasileño, e identificar algunos de sus predictores. Participaron 446 trabajadores de diferentes organizaciones y ocupaciones. El cuestionario se compone de escalas de conflictos trabajo-familia, interface positiva entre trabajo y familia, percepción de adecuación familiar y de apoyo organizacional. Los datos fueron sometidos a estadísticas descriptivas, análisis de correlación, comparación de grupos y regresión lineal múltiple. Los resultados indicaron que los beneficios resultantes de la acumulación de papeles se perciben con más claridad que sus pérdidas. Además, se observó que las características subjetivas, tales como la percepción de adecuación familiar y de apoyo organizacional, fueron más decisivos para la predicción del conflicto y de la interface positiva trabajo-familia, de que las características concretas, lo que reveló la importancia de la calidad de las inserciones familiar y ocupacional para un buen equilibrio entre trabajo y familia.

¹ Endereço para correspondência:

Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública, Unidade Acadêmica Brotas, Avenida Dom João VI, Acupe de Brotas, Salvador, BA, Brasil, 40290-000. E-mail: carol.vna@gmail.com

Como citar este artigo:

Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2017). Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 15-21. doi: 10.17652/rpot/2017.1.12540

O trabalho e a família representam dois domínios centrais na vida da maioria dos adultos (Bastos & Aguiar, 2015; Grangeiro, 2015; Soares, 1992). Em função disso, questões ligadas a essas esferas impactam grande parte das pessoas, independentemente de nível educacional, sexo, renda/ocupação, religião ou raça (McMillan, Morris, & Atchley, 2011). Por muito tempo, no entanto, trabalho e família foram predominantemente tratados como campos de estudos independentes, e apenas nas últimas décadas - a partir das mudanças sociais e econômicas que promoveram grande aproximação entre ambos os domínios - passaram a compor um novo campo de estudo, dessa vez integrado, que se dedica às investigações sobre os diversos mecanismos de articulação entre essas duas importantes esferas da vida (Allen, Cho, & Meier, 2014; McMillan et al., 2011).

Entre as produções pioneiras desse campo, destaca-se o estudo de Greenhaus e Beutell (1985) que, embora não negue a possibilidade de o trabalho e a família comportarem-se como domínios mutuamente apoiadores, em alguns casos, constata que ambos os domínios têm normas e exigências predominantemente distintas, o que favorece a emergência daquilo que os autores chamam de conflito trabalho-família.

O conflito trabalho-família foi definido por Greenhaus e Beutell (1985) como uma forma de conflito entre papéis, no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis. Nesse mesmo trabalho, os autores propuseram um modelo explicativo para o fenômeno que se tornou hegemônico e continua a ser utilizado como base teórica em muitos trabalhos atuais (p. ex., Aguiar, 2012; Oliveira, Cavazotte, & Paciello, 2013; Silva & Silva, 2015). De acordo com o modelo, o conflito deve ser compreendido como um fenômeno complexo constituído por duas características principais: a bidirecionalidade e a multidimensionalidade.

A primeira característica deriva da concepção de que, da mesma forma que o trabalho pode prejudicar a família, as demandas familiares também podem dificultar o cumprimento das atividades de trabalho. A natureza multidimensional, por sua vez, refere-se às três naturezas que podem estar na origem do conflito em cada uma de suas direções: tempo, tensão e comportamento. Dessa forma, o engajamento em um papel pode: limitar o tempo disponível para o desempenho em outro(s) papel(is); aumentar a tensão, interferindo na habilidade de desempenhar outro(s) papel(is); e, ainda, encorajar comportamentos que sejam incompatíveis com aqueles desempenhados em outro(s) papel(is) (Barnett & Gareis, 2006).

Embora a perspectiva do conflito ainda seja predominante no campo de estudo sobre as inter-relações dos domínios ocupacional e familiar, um novo olhar vem sendo desenvolvido para ampliar a compreensão dessas relações. Trata-se de uma perspectiva positiva que defende que, ao contrário do que tem sido amplamente preconizado na literatura, o trabalho e a família nem sempre estão concorrendo entre si e podem influenciar positivamente um ao outro de várias formas (Barnett & Hyde, 2001; Bhargava & Baral, 2009; Greenhaus & Powell, 2006).

Enquanto a perspectiva do conflito baseia-se na teoria da escassez - que considera que a energia humana é um recurso quantitativamente limitado -, a abordagem positiva da interface entre o trabalho e a família adota o pressuposto de que a energia humana é um recurso com grande potencial de expansão. Logo, ao engajar-se em múltiplos papéis, o indivíduo tem a oportunidade de aumentar sua oferta de energia, o que reflete em sua saúde física e mental, além de estimular o desenvolvimento de novos conhecimentos e habilidades (Barnett & Gareis, 2006).

Diferentemente do que ocorre com a expressão conflito trabalho-família, que é consensualmente utilizada para se referir à

abordagem negativa sobre os acúmulos dos papéis de trabalhador e membro participativo de uma família, a literatura sobre a interface positiva entre o trabalho e a família adota diversas nomenclaturas para caracterizar a concepção de que tais domínios podem ser fontes complementares de resultados positivos para o indivíduo. Entre as nomenclaturas vigentes, destacam-se o enriquecimento, a facilitação, a valorização e o extravasamento positivo trabalho-família (Edwards & Rothbard, 2000; Fisher, Bulger, & Smith, 2009; Greenhaus & Powell, 2006; Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007). Embora alguns autores analisem esses termos como representativos de conceitos distintos entre si (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; Hanson, Hammer, & Colton, 2006; Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007), outros defendem que, na verdade, se tratam apenas de diversos rótulos para a caracterização de um mesmo fenômeno (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006; McNall, Masuda, & Nicklin, 2010).

De forma congruente com a recente proposta de Aguiar (2016), o presente trabalho adotará a premissa de que a interface positiva entre o trabalho e a família deve ser compreendida a partir de um construto comum, que abarca as diferentes formas pelas quais o acúmulo dos papéis de trabalhador e de membro ativamente participativo de uma família contribui para um melhor desempenho em ambos os domínios. Cabe registrar que, assim como ocorre com o conflito trabalho-família, a interface positiva se constitui em um fenômeno bidirecional em sua essência, ou seja, da mesma forma que o trabalho pode ser responsável por um aprimoramento no desempenho familiar, a família também pode contribuir para um melhor cumprimento das atividades ocupacionais.

Ainda sobre as duas abordagens das interfaces trabalho-família, é importante registrar que o conflito e a interface positiva não devem ser compreendidos como dois extremos de um mesmo *continuum*. É possível, inclusive, que os dois fenômenos sejam vivenciados de forma simultânea pelo mesmo indivíduo (Matias & Fontaine, 2012; Poelmans, Stepanova, & Massuda, 2006). Desse modo, o oposto da interface positiva entre o trabalho e a família não é o conflito, mas sim a ausência de interface positiva entre esses domínios. Da mesma forma, o oposto do conflito trabalho-família é a ausência de conflito (e não a interface positiva).

Uma vez estabelecidos e conceituados os construtos centrais que compõem o campo de estudo sobre os mecanismos que aproximam as esferas ocupacional e familiar, torna-se essencial a identificação dos principais preditores tanto do conflito quanto da interface positiva entre o trabalho e a família. A compreensão dos preditores significativos constitui-se em um elemento-chave para uma maior eficiência na elaboração e aplicação de práticas de recursos humanos que visem promover um melhor equilíbrio entre essas duas esferas da vida (Oliveira et al., 2013).

No atual estágio de desenvolvimento do campo de estudo, um corpo de conhecimento considerável sobre os antecedentes das interfaces entre o trabalho e a família já está disponível. Os trabalhos até então produzidos têm, de modo geral, sustentado que as inter-relações entre trabalho e família são produtos de uma complexa combinação de fatores individuais e contextuais (Baral & Bhargava, 2011; Bhargava & Baral, 2009; Grzywacz & Marks, 2000; Lawson, Davis, Crouter, & O'Neill 2013; Mauno & Rantanen, 2013; Tement, 2014; Tement & Korunka, 2013).

Entre os fatores individuais investigados, o sexo tem sido a variável de maior destaque nos estudos. Os resultados, contudo, não têm se revelado totalmente consensuais. No que se refere à interface positiva, por exemplo, Bhargava e Baral (2009) encontraram que mulheres reportaram maiores níveis da interface positiva família-trabalho do que os homens. Contudo, os mesmos autores

não confirmaram essa tendência em estudo posterior, uma vez que as diferenças entre homens e mulheres não foram significativas (Baral & Bhargava, 2011). Inconsistências semelhantes podem ser encontradas em relação ao conflito. Em estudo realizado por Aguiar (2012) com trabalhadores brasileiros, a autora identificou que os homens apresentavam maior percepção de que demandas familiares impediam ou prejudicavam o cumprimento das tarefas de trabalho. Oliveira et al. (2013), por sua vez, também em um estudo com amostra brasileira, não confirmaram essa tendência, já que diferenças significativas não foram encontradas.

Ainda no âmbito individual, características disposicionais também têm sido contempladas nos estudos, a exemplo de traços de afetividade e da autoavaliação sobre si (Baral & Bhargava, 2011; Bhargava & Baral, 2009; Cho, Tay, Allen, & Stark, 2013; McNall, Scott, & Nicklin, 2015; Tement, 2014; Tement & Korunka, 2013). No que diz respeito aos traços de afetividade, por exemplo, Tement e Korunka (2013) encontraram, em uma ampla amostra de trabalhadores eslovenos, que afetos negativos foram capazes de predizer o conflito, enquanto os afetos positivos predisseram a interface positiva trabalho-família. Sobre a autoavaliação sobre si, Baral e Bhargava (2011) identificaram importante poder preditivo sobre a percepção da interface positiva entre trabalho e família de trabalhadores indianos.

Em relação aos preditores emergentes do contexto de trabalho, algum conhecimento também já tem sido produzido. Em estudo realizado com bombeiros voluntários na Austrália, Cowlshaw, Birch, McLennan e Hayes (2014) verificaram que as demandas operacionais de trabalho (p. ex., quantidade de chamadas para apagar incêndios no ano) foram preditoras de maior conflito trabalho-família, ao passo que as percepções sobre a qualidade dos treinamentos e sobre a efetividade da liderança foram responsáveis por efeitos positivos na interface positiva trabalho-família.

Ainda sobre o impacto da liderança, Tummers e Bronkhorst (2014) investigaram o poder de predição do bom relacionamento com o líder sobre o conflito e a interface positiva trabalho-família de profissionais da saúde. Em síntese, os autores identificaram que o bom relacionamento com o supervisor direto associou-se negativamente com o conflito (sendo tal relação mediada pela variável pressão no trabalho) e positivamente com a interface positiva (relação mediada pela variável significado do trabalho). Outras variáveis que se revelaram preditoras significativas das interfaces entre trabalho e família foram o suporte de colegas de trabalho e, também, a percepção de controle sobre as tarefas, sendo ambas associadas negativamente com o conflito e positivamente com a interface positiva (Mauno & Rantanen, 2013).

Embora, como mencionado anteriormente, já se tenha um corpo de conhecimento relativamente consolidado no que se refere às interfaces trabalho-família e seus potenciais preditores, existe uma grande discrepância entre a quantidade de produções estrangeiras e brasileiras sobre o tema. Tal descompasso fica ainda mais claro quando o foco é a interface positiva, sendo, nesse caso, praticamente inexistente a produção nacional sobre o tema. Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo caracterizar as interfaces entre o trabalho e a família em uma amostra de trabalhadores brasileiros e, adicionalmente, identificar potenciais preditores pessoais, familiares e ocupacionais.

Método

Participantes

Participaram da pesquisa 446 trabalhadores de diferentes organizações e segmentos ocupacionais, compondo uma amostra

por acessibilidade. A Tabela 1 sintetiza as principais características pessoais, ocupacionais e familiares dos participantes.

Tabela 1
Caracterização dos participantes

Variáveis pessoais			
Sexo	%	Escolaridade	%
Masculino	39,3	Alfabetizado	1,4
Feminino	60,7	1º Grau Incompleto	1,2
Idade		1º Grau Completo	0,7
Até 20 anos	11,1	2º Grau Incompleto	4,7
De 21 a 25 anos	17,9	2º Grau Completo	34,3
De 26 a 30 anos	24,1	Superior Incompleto	25,7
De 31 a 35 anos	12,0	Superior Completo	19,3
De 36 a 40 anos	8,2	Pós-graduado	12,5
De 41 a 45 anos	9,7	Estado Civil	
De 46 a 50 anos	5,7	Solteiro	48,8
De 51 a 55 anos	8	Casado	35,7
Acima de 55 anos	6,3	Viúvo	1,2
Média: 33 anos (DP: 11,186)		Separado/Divorciado	5,5
Estado		Consensual	7,8
Bahia	80,9	Outro	0,9
São Paulo	14,1		
Pernambuco	5,0		
Variáveis ocupacionais			
Cargo de chefia	%	Carga horária semanal	%
Não	84,3	Até 20h	6,8
Sim	15,7	Entre 21 e 30h	11,4
Tempo de Empresa		Entre 31 e 44h	68,1
Até 5 anos	66,8	Acima de 44h	13,7
De 6 a 10 anos	17,1		
Acima de 10 anos	16,1		
Variáveis familiares			
Filhos	%	Quantidade de pessoas na casa (além do participante)	%
Sim	42,4	Nenhuma	3,8
Não	57,6	1	31,0
Quantidade de Filhos		2	39,1
1 filho	51,3	3	20,0
2 filhos	14,8	4	3,8
3 filhos ou mais	5,8	5 ou mais	2,1
Idade do filho mais novo		Responsabilidade financeira	
1 ano ou menos	7,4	Único responsável	17,9
Entre 2 e 5 anos	21,3	Principal responsável, com ajuda	17,6
Entre 6 e 10 anos	20,8	Divide responsabilidades igualmente	30,4
Entre 11 e 15 anos	18,1	Contribui com pequena parte	26,6
Entre 16 e 20 anos	14,3	Não tem responsabilidade financeira	7,5
Acima de 20 anos	18,1		

Instrumentos

Para a mensuração das interfaces entre o trabalho e a família foram utilizadas a Escala de Conflito Trabalho-Família e a Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família, ambas propostas e validadas por Aguiar (2016). Em ambas as escalas as respostas deveriam ser fornecidas por meio de uma escala Likert de seis pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente).

Escala de Conflito Trabalho-Família. Consiste em uma escala bidimensional composta por: 1. Interferência do Trabalho na Família - ITF (8 itens, $\alpha=0,85$, exemplo de item: "Meu trabalho me

afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria"); 2. Interferência da Família no Trabalho - IFT (8 itens, $\alpha=0,80$, exemplo de item: "O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho").

Escala de Interface Positiva Trabalho-Família. Consiste em uma escala bidimensional composta por: 1. Interface Positiva Trabalho-Família - IPTF (9 itens, $\alpha=0,90$, exemplo de item: "Os comportamentos exigidos no trabalho levam a comportamentos que me ajudam na vida familiar"); 2. Interface Positiva Família-Trabalho - IPFT (10 itens, $\alpha=0,87$, exemplo de item: "Por causa de tudo que tenho a meu favor na minha família, meu humor melhora no trabalho").

Para possibilitar a investigação de potenciais preditores das interfaces entre o trabalho e a família, foram coletadas informações referentes às características pessoais (sexo, idade, escolaridade), familiares (estado civil, ter filhos e idade dos filhos) e ocupacionais (tempo de serviço na empresa, carga horária de trabalho, tipo de cargo) dos participantes. Além disso, foram aplicadas duas escalas adicionais:

Escala de Percepção de Adequação Familiar (Baptista, 2005). Medida unidimensional que mensura a percepção de adaptação do indivíduo em relação a seu suporte familiar (14 itens, $\alpha = 0,88$, exemplo de item: "Eu sinto que a minha família não me compreende").

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (Siqueira & Gomide-Junior, 2008). Medida unidimensional que avalia a forma como o indivíduo julga o apoio que recebe da sua organização em diversas situações (9 itens, $\alpha=0,86$, exemplo de item: "É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema").

Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos

A coleta de dados aconteceu por meio de contato direto com trabalhadores de diversas organizações e diferentes segmentos ocupacionais. Todos os trabalhadores envolvidos tiveram a confidencialidade de suas identidades e respostas garantida. Após os esclarecimentos necessários, o participante era convidado a responder a um questionário impresso e, em seguida, a devolvê-lo a qualquer um dos membros da equipe de pesquisa. Não houve tempo delimitado para o preenchimento do questionário, mas, em média, cada participante dedicou cerca de 20 minutos para concluir a tarefa.

Procedimentos de análise de dados

As análises foram conduzidas com o auxílio do *software Statistical Package for Social Science* (SPSS) - versão 20.0. Inicialmente, os dados foram submetidos a estatísticas descritivas (média, desvio padrão e frequência), seguidas de análises de correlações de Pearson e de comparação de grupos (teste t e ANOVA) para verificar as associações entre as variáveis do estudo. Adicionalmente, foram realizadas análises de regressão linear múltipla, método *Enter*, com o objetivo de identificar alguns dos preditores pessoais, familiares e ocupacionais das interfaces entre o trabalho e a família.

Resultados e discussão

Como se verifica na Tabela 2, no que diz respeito ao conflito trabalho-família, fica nítido que, de modo geral, os participantes da pesquisa relataram perceber maior ITF do que IFT. Tal resultado está em consonância com achados de pesquisas anteriores (Casper, Martin, Buffardi, & Erdwins, 2002; Gabardo-Martins, 2015; Oliveira et al., 2013; Santujá & Barham, 2005; Souza, 2007). Casper et al. (2002), por exemplo, em estudo com mulheres americanas,

obtiveram médias de 3,19 para a ITF e de 2,30 para a IFT (em escala de concordância que variou de 1 a 5). Diferenças ainda mais marcantes foram observadas por Oliveira et al. (2013), em estudo realizado no Brasil: 3,03 e 1,75 para ITF e IFT, respectivamente (também com escala de cinco pontos).

Tabela 2
Médias das interfaces entre trabalho e família

	M	DP
Conflito Trabalho-Família		
Interferência Trabalho-Família (ITF)	3,53	1,19
Interferência Família-Trabalho (IFT)	2,40	0,91
Interface Positiva entre Trabalho e Família		
Interface Positiva Trabalho-Família (IPTF)	3,94	1,05
Interface Positiva Família-Trabalho (IPFT)	4,80	0,83

Em relação à interface positiva entre o trabalho e a família, nota-se que, embora as médias das duas direções (trabalho-família e família-trabalho) estejam acima do ponto central da escala, a percepção de que a família é capaz de promover benefícios para o trabalho é mais acentuada. Embora pesquisas anteriores também tenham apontado essa tendência, a diferença encontrada no presente estudo revelou-se mais acentuada. Gabardo-Martins (2015), por exemplo, obteve médias 3,66 e 3,83 para as direções trabalho-família e família-trabalho, respectivamente. Tendo em vista que o referido trabalho também foi conduzido com uma amostra de brasileiros, é possível supor que a acentuação da diferença evidenciada no estudo atual seja, em parte, um reflexo do uso de escalas distintas para a apreensão do fenômeno.

Comparando-se os construtos (conflito e interface positiva entre trabalho e família), percebe-se que, em ambas as direções, as percepções positivas superam as negativas. Ou seja: as pessoas demonstraram avaliar mais fortemente o trabalho como fonte de benefícios para a vida em família do que como fonte de prejuízos e dificuldades e, da mesma forma, a família é vista predominantemente como responsável por impactos positivos no ambiente de trabalho. Cabe registrar que, neste último caso, a diferença entre as avaliações positiva e negativa foi de 2,4 pontos escalares, sendo, portanto, bastante elevada.

Os resultados descritos podem ser compreendidos à luz da concepção de que, no Brasil, assim como na maioria dos países ocidentais, o trabalho e a família constituem-se nas esferas mais importantes na vida das pessoas (Bastos & Aguiar, 2015; Bastos, Pinho, & Costa, 1995; Grangeiro, 2015; Soares, 1992). Ou seja, tanto constituir e pertencer a uma família quanto a oportunidade de ter um trabalho são elementos extremamente valorizados na cultura ocidental. Em função da relevância atribuída a tais esferas, as percepções sobre seus aspectos positivos revelam-se mais confortáveis para o indivíduo do que as percepções sobre seus aspectos negativos.

De maneira complementar, os resultados apresentados na Tabela 2 contribuem, ainda, para reforçar a concepção de que o conflito e a interface positiva entre o trabalho e a família devem ser compreendidos como fenômenos distintos. A proximidade das médias de ITF e IPTF pode ser interpretada como um indicativo de que o conflito não é o oposto da interface positiva e vice-versa, uma vez que se revela possível a percepção de níveis semelhantes de ITF e IPTF de forma simultânea. Com o objetivo de explorar um pouco mais a fundo essa questão, optou-se pela condução de uma análise de correlação entre as dimensões dos construtos (Tabela 3). O que se nota, então, é que, embora os construtos guardem algumas relações entre si, não há nenhum indicativo de sobreposição entre eles.

Tabela 3
Correlações entre as interfaces entre trabalho e família

	1	2	3	4
1. Interferência Trabalho-Família (ITF)	(0,87)			
2. Interferência Família-Trabalho (IFT)	0,35**	(0,80)		
3. Interface Positiva Trabalho-Família (IPTF)	-0,13**	0,02	(0,90)	
4. Interface Positiva Família-Trabalho (IPFT)	-0,04	-0,23**	0,36**	(0,87)

Nota. Confiabilidade das escalas apresentada entre parêntesis; ** $p < 0,01$.

Além da caracterização geral do fenômeno, o presente estudo pretendeu identificar potenciais preditores das interfaces entre o trabalho e a família. Para isso, foram testadas as relações entre os fenômenos centrais e algumas variáveis pessoais, familiares e, ainda, ocupacionais. Inicialmente, serão apresentados os resultados de cada conjunto de variáveis separadamente e, em seguida, de forma integrada e comparativa.

Em relação às características pessoais, foram contempladas as variáveis sexo, idade e escolaridade. Desse conjunto de variáveis, a única que não apresentou associação significativa com nenhuma das dimensões das interfaces entre o trabalho e a família foi a escolaridade, indicando que o nível de instrução formal recebido pelo indivíduo não contribuiu para a predição dos fenômenos em questão.

No que diz respeito ao sexo, apenas a IFT apresentou médias significativamente distintas entre os grupos ($t_{(432)} = 2,20$; $p < 0,05$), sendo que os homens revelaram perceber maior IFT do que as mulheres, com médias 2,52 ($DP=0,90$) e 2,32 ($DP=0,92$), respectivamente. Esse resultado pode ser compreendido à luz de uma perspectiva explicativa que considera que trabalho e família são domínios “genderizados” e, por isso, mesmo envolvimento similares de homens e mulheres nos dois papéis podem acarretar percepções distintas de conflito (Matias & Fontaine, 2012). Dessa forma, considerando que o papel familiar é culturalmente destinado às mulheres, essas não avaliam as exigências desse domínio como uma imposição e, conseqüentemente, percebem menor IFT. Já os homens, ao serem convocados a contribuir ativamente no domínio familiar, podem perceber maior sobrecarga e, portanto, maior IFT (Ayman & Antani, 2008; Barnett, 2008; Matias & Fontaine, 2012).

Por fim, a idade apresentou associação significativa e positiva com as duas direções da interface positiva entre o trabalho e a família ($r=0,21$; $p < 0,01$ e $r=0,11$; $p < 0,05$ para IPTF e IPFT, respectivamente). Com base nesses achados, é possível supor que o acúmulo de experiências e o amadurecimento pessoal natural da idade podem contribuir para que os indivíduos sejam capazes de criar estratégias mais eficazes de conciliação das diferentes demandas familiares e ocupacionais e, conseqüentemente, também aproveitar melhor as vantagens provenientes do acúmulo dos papéis.

Partindo para o contexto familiar, foram consideradas as seguintes variáveis: estado civil, ter filhos, idade dos filhos e percepção de adequação familiar. Dessas, apenas o fato de ter ou não filhos e a percepção da adequação familiar mostraram-se associadas às interfaces. De acordo com os resultados obtidos, aqueles indivíduos que têm filhos percebem maior IPTF ($t_{(381)} = 2,60$; $p < 0,01$). Uma hipótese explicativa para essa relação encontra-se no fato de as pessoas com filhos perceberem mais claramente oportunidades para adotar, no contexto familiar, valores e comportamentos tipicamente presentes no contexto ocupacional, como disciplina e responsabilidade, já que, em geral, eles se fazem necessários para a educação dos filhos.

Ainda no que se refere ao contexto familiar, a percepção de adequação familiar obteve correlações significativas com três das

quatro dimensões das interfaces entre o trabalho e a família: IPFT ($r=0,25$; $p < 0,01$), IFT ($r=-0,32$; $p < 0,01$) e ITF ($r=-0,11$; $p < 0,05$). Note-se, aqui, que, à medida que as pessoas se sentem mais à vontade e satisfeitas com suas famílias, avaliando-as como saudáveis e harmoniosas, mais capazes são de perceber o envolvimento familiar como potencializador de bons resultados no ambiente de trabalho. De modo contrário, quanto mais inadequado e conflituoso o ambiente doméstico, maior a tendência de o indivíduo experienciar dificuldades na conciliação entre as demandas familiares e ocupacionais.

Por fim, algumas variáveis presentes no contexto ocupacional tiveram suas relações testadas com as interfaces entre o trabalho e a família, sendo elas: tempo de serviço na organização, ter cargo de chefia, carga horária semanal de trabalho e percepção de suporte organizacional. De forma similar aos achados prévios de Oliveira et al. (2013), foi possível identificar uma associação significativa e positiva entre a ITF e o fato de assumir um cargo de chefia ($t_{(102)} = 2,98$; $p < 0,01$), o que ressalta a expectativa de que esse tipo de posição, em geral, exige grande entrega por parte do indivíduo e a aquisição de maiores responsabilidades. Em função da elevada dedicação, é natural, também, que esse trabalhador disponha de menos tempo e energia para as atividades familiares, o que justifica a percepção de ITF mais elevada. Além disso, é mais corriqueiro que pessoas que assumem papéis de chefia adotem a prática de levar trabalho para casa, favorecendo uma maior permeabilidade dos problemas e demandas do trabalho em seus ambientes domésticos.

Em relação à percepção de suporte organizacional, essa variável se correlacionou positivamente com as duas direções da interface positiva ($r=0,35$; $p < 0,01$ e $r=0,14$; $p < 0,05$ para IPTF e IPFT, respectivamente) e negativamente com a ITF ($r=-0,30$; $p < 0,01$). Como pode ser observado pela magnitude das correlações obtidas e conforme resultados prévios de pesquisas (p. ex., Grzywacz & Marks, 2000; Silva & Silva, 2015), o suporte organizacional está mais estreitamente vinculado à direção que parte do trabalho e atinge a família, sendo interessante notar que, do mesmo modo que um bom suporte organizacional pode refletir em resultados positivos no âmbito familiar (IPTF), um suporte insatisfatório também pode acarretar prejuízos nessa esfera (ITF).

A Figura 1 apresenta uma síntese das relações encontradas no presente trabalho, deixando nítido que tanto variáveis individuais quanto familiares e ocupacionais se relacionam, em alguma medida, com as interfaces entre os domínios familiar e ocupacional.

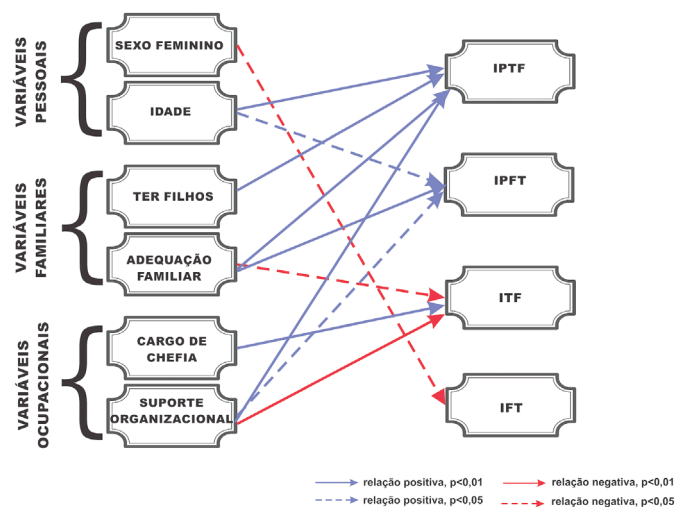


Figura 1. Síntese das associações entre as variáveis pessoais, familiares e ocupacionais e as interfaces entre o trabalho e a família.

Uma vez identificadas as correlações estabelecidas entre as interfaces trabalho-família e as variáveis pessoais, familiares e ocupacionais contempladas no presente estudo, partiu-se para a análise do efeito conjunto das variáveis independentes sobre interfaces, tornando possível a identificação daquelas que são mais críticas e que, conseqüentemente, merecem maior atenção no momento da elaboração de estratégias pessoais e políticas organizacionais de conciliação entre essas duas esferas da vida. Todos os modelos testados foram significativos, e os coeficientes β padronizados obtidos em cada um deles são apresentados na Tabela 4.

Do conjunto de variáveis testadas nos modelos do conflito trabalho-família, nota-se que apenas o suporte organizacional se revelou capaz de prever de forma significativa a ITF e somente a percepção de adequação familiar alcançou valor preditivo sobre a IFT. Já nos modelos referentes às interfaces positivas entre o trabalho e a família, a idade dos participantes e o suporte organizacional mostraram-se preditores significativos da IPTF e da IPFT, e a adequação familiar teve poder preditivo sobre a IPFT.

Tabela 4
Coeficientes β padronizados em modelo de regressão linear para ITF, IFT, IPTF e IPFT

Variáveis	Conflito		Interface Positiva	
	ITF	IFT	IPTF	IPFT
Pessoais				
Sexo	-0,04	-0,05	0,01	0,01
Idade	-0,01	-0,04	0,24**	0,12*
Familiares				
Filhos	-0,02	-0,03	-0,04	-0,01
Adequação familiar	-0,08	-0,33**	-0,09	0,22**
Ocupacionais				
Cargo Chefia	0,09	0,01	0,03	0,03
Suporte Organizacional	-0,30**	-0,01	0,34**	0,13*
R	0,33	0,34	0,41	0,30
R ²	0,11	0,11	0,17	0,09
ΔR^2	0,09	0,10	0,15	0,07
F	7,80**	8,46**	13,07**	6,31**

Nota. ITF = Interferência do Trabalho na Família; IFT = Interferência da Família no Trabalho; IPTF = Interface Positiva Trabalho-Família; IPFT = Interface Positiva Família-Trabalho. ** $p < .01$; * $p < .05$.

De modo geral, os resultados das associações, aliados aos coeficientes alcançados nos modelos de regressão, evidenciam que características concretas dos indivíduos, como os dados sociodemográficos, a estrutura familiar e os acordos formais de trabalho, revelaram-se muito menos impactantes sobre as interfaces entre o trabalho e a família do que variáveis mais subjetivas que expressam a forma como esses indivíduos enxergam e avaliam seus ambientes familiar e ocupacional. Dessa forma, é possível, por exemplo, que um indivíduo que pertença a uma família pequena e que não tenha filhos perceba alta IFT em função de fazer uma avaliação negativa de sua família, julgando-a, por exemplo, turbulenta e pouco apoiadora. De maneira similar, é possível que um indivíduo com elevada carga horária e com grandes responsabilidades em seu trabalho perceba alta IPTF em função de julgar que, apesar das grandes exigências, a organização retribui sua dedicação na forma de suporte adequado e satisfatório.

O presente trabalho configura-se como uma tentativa de contribuir para a construção de um conhecimento integrado sobre as interfaces entre o trabalho e a família em suas perspectivas negativa e positiva. Embora já se tenha acumulado considerável conhecimento sobre o tema, a produção científica brasileira (que explicitaria possíveis elementos culturais típicos da realidade nacional) ainda é bastante escassa quando comparada à produção

internacional. Além disso, tanto aqui quanto no exterior, são raros os estudos que se propõem a contemplar as duas abordagens de forma simultânea e comparativa.

Os resultados obtidos possibilitaram a constatação de que os benefícios decorrentes do acúmulo dos papéis de trabalhador e membro ativamente participativo de uma família são mais claramente percebidos pelas pessoas do que os prejuízos causados por esse acúmulo. Embora tal informação não tenha sido concretamente mensurada no estudo, é possível, com base em resultados de pesquisas anteriores sobre significado do trabalho, atribuir tal padrão perceptivo à grande valorização atribuída às esferas familiar e ocupacional nas culturas ocidentais. Estudos futuros que englobem as interfaces e o significado do trabalho, especialmente a centralidade para o indivíduo das diversas esferas da vida, podem contribuir mais ativamente para a confirmação da hipótese explicativa aqui apresentada.

No que diz respeito aos preditores das interfaces entre o trabalho e a família, nota-se que as características subjetivas (percepção de adequação familiar e de suporte organizacional) revelaram-se muito mais determinantes para a propensão ao conflito ou à interface positiva trabalho-família do que as características pessoais, familiares e laborais testadas. Logo, dar prioridade à identificação de elementos que revelem a qualidade das inserções familiar e ocupacional das pessoas pode ser caminho promissor para a compreensão das interfaces entre o trabalho e a família. Finalmente, é válido mencionar que, entre as principais limitações do estudo, se encontram a utilização de uma amostra não probabilística e, ainda, a simplicidade do modelo de regressão testado. A condução de novos estudos em novas amostras e que adotem modelos mais complexos é um ponto a ser inserido na agenda de pesquisa da área.

Por fim, registra-se como sugestão para estudos futuros a investigação de perfis que procurem identificar as formas como os indivíduos combinam o conflito e a interface positiva entre trabalho e família, formando perfis que representem as diferentes formas de vivenciar o acúmulo dos papéis de trabalhador e membro participativo de uma família. Tal recomendação pauta-se, principalmente, na necessidade de incentivo a novos estudos que compreendam as duas perspectivas de interface entre trabalho e família não como construtos opostos e excludentes, mas sim como variáveis que podem ser combinadas e estudadas simultaneamente.

Referências

- Aguiar, C. V. N. (2012). *Conflito trabalho-família e os vínculos com a organização: Um estudo com trabalhadores de diferentes segmentos produtivos* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal da Bahia, Bahia.
- Aguiar, C. V. N. (2016). *Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: Explorando a tríade indivíduo-família-organização* (Tese de doutorado). Recuperado de https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/carolina_villa_nova_tese.pdf
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330.
- Ayman, R., & Antani, A. (2008). Cross-cultural approaches to work-family conflict. In Korabik, K., Lero, D. S. & Whitehead, D. L. (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices* (pp. 353-370). Amsterdam: Elsevier.
- Baptista, M. N. (2005). Desenvolvimento do inventário de percepção de suporte familiar (IPSF): Estudos psicométricos preliminares. *Psico-USF*, 10(1), 11-19.
- Baral, R., & Bhargava, S. (2011). Predictors of work-family enrichment: Moderating effect of core self-evaluations. *Journal of Indian Business Research*, 3(4), 220-243. doi: 10.1108/17554191111180573.
- Barnett, R. C. (2008). On multiple roles: Past, present, and future. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices* (pp. 75-94). Amsterdam: Elsevier.

- Barnett, R. C., & Gareis, K. C. (2006). Role theory perspectives on work and a family. In M. Pitt-Catsoupes, E. E. Kossek & S. Sweet (Orgs.), *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches* (pp. 209-221). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Bastos, A. V. N., & Aguiar, C. V. N. (2015). Centralidade do trabalho e conflito trabalho-família: Comparando trabalhadores brasileiros urbanos e rurais. In A. C. Bastos, L. Moreira, G. Petrini & M. Alcântara (Orgs.), *Família no Brasil: Recurso para a pessoa e para a sociedade* (pp. 261-287). Curitiba: Editora Juruá.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: Um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29.
- Bhargava, S., & Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrichment among indian managers. *Psychological Studies*, 54, 213-225. doi: 10.1007/s12646-009-0028-z.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164. doi: 10.1016/j.jvb.2005.02.002.
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work-family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99-108.
- Cho, E., Tay, L., Allen, T., & Stark, S. (2013). Identification of a dispositional tendency to experience work-family spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 188-198. doi: 10.1016/j.jvb.2013.01.006.
- Cowlishaw, S., Birch, A., McLennan, J., & Hayes, P. (2014). Antecedents and outcomes of volunteer work-family conflict and facilitation in Australia. *Applied Psychology: An International Review*, 63(1), 168-189. doi: 10.1111/apps.12000.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. doi: 10.1037/a0016737.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Orgs.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington: American Psychological Association.
- Gabardo-Martins, L. M. D. (2015). *O papel das avaliações autorreferentes nas relações de enriquecimento família-trabalho e do suporte social percebido da família com o florescimento no trabalho* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Salgado De Oliveira, Niterói.
- Grangeiro, R. R. (2015). *O trabalho do artesão do cariri cearense: Sua história, práticas e significados da atividade profissional* (Tese de doutorado). Recuperado de <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/18989>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. doi: 10.5465/AMR.2006.19379625.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. doi: 10.1037//1076-8998.5.1.11.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265. doi: 10.1037/1076-8998.11.3.249.
- Lawson, K. M., Davis, K. D., Crouter, A. C., & O'Neill, J. W. (2013). Understanding work-family spillover in hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 273-281. doi: 10.1016/j.ijhm.2012.09.003.
- Mauno, S., & Rantanen, M. (2013). Contextual and dispositional coping resources as predictors of work-family conflict and enrichment: Which of these resources or their combinations are the most beneficial? *Journal of Family and Economic Issues*, 34(2), 87-104. doi: 10.1007/s10834-012-9306-3.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-243.
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6-25. doi: 10.1177/1534484310384958.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements and job satisfaction/turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *Journal of Psychology: Interdisciplinary & Applied*, 144(1), 61-81. doi: 10.1080/00223980903356073.
- McNall, L. A., Scott, L. D., & Nicklin, J. M. (2015). Do positive affectivity and boundary preferences matter for work-family enrichment? A study of human service workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 93-104. doi: 10.1037/a0038165.
- Oliveira, L. B., Cavazotte, F. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequentes dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 418-437. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-6552013000400003>
- Poelmans, S., Stepanova, O., & Masuda, A. (2006). Positive spillover between personal and professional life: Definitions, antecedents, consequences, and strategies. In M. Pitt-Catsoupes, E. E. Kossek & S. Sweet (Orgs.), *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches* (pp. 17-39). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Santujá, G., & Barham, E. J. (2005). Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. *Revista Nucleus*, 3(1), 53-62.
- Silva, A. R., & Silva, I. S. (2015). Conflito trabalho-família: Um estudo com motoristas profissionais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(4), 419-430. doi: 10.17652/rpot/2015.4.432
- Siqueira, M. M. M., & Gomide-Junior, S. (2008). Suporte no trabalho. In M. M. Siqueira & A. Tamayo (Orgs.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 283-294). Porto Alegre: Artmed.
- Soares, C. R. V. (1992). *Significado do trabalho: Um estudo comparativo de categorias ocupacionais* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade de Brasília, Brasília.
- Souza, E. S. (2007). *Um estudo sobre a repercussão do conflito trabalho - família e família - trabalho na satisfação no trabalho e na família e sua consequência na satisfação do hóspede: O caso da rede hoteleira de Porto de Galinhas* (Dissertação de mestrado). Recuperado de <http://imagens.devrybrasil.edu.br/wp-content/uploads/sites/88/2015/01/17155730/ELIZABETH-S-ue-DE-SOUSA.pdf>
- Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.279>
- Tement, S. (2014). The role of personal and key resources in the family-to-work enrichment process. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(5), 489-496. doi: 10.1111/sjop.12146.
- Tement, S., & Korunka, C. (2013). Does trait affectivity predict work-to-family conflict and enrichment beyond job characteristics? *The Journal of Psychology*, 147(2), 197-216. doi: 10.1080/00223980.2012.683053.
- Tummers, L. G., & Bronkhorst, B. A. C. (2014). The impact of leader-member exchange (LMX) on work-family interference and work-family facilitation. *Personnel Review*, 43(4), 573-591. doi: 10.1108/PR-05-2013-0080.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76. doi: 10.1016/j.hrmr.2007.01.002.

Informações sobre o artigo

Recebido em: 26/06/2016

Primeira decisão editorial em: 20/07/2016

Versão final em: 22/07/2016

Aceito em: 22/07/2016