



## Conflito trabalho-família: Um estudo com brasileiros e norte-americanos

Alexsandro Luiz de Andrade<sup>1,a</sup>, Manoela Ziebell de Oliveira<sup>b</sup>, Elaine Hatfiel<sup>c</sup>

Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, ES, Brasil<sup>a</sup>, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil<sup>b</sup>,  
University of Hawaii, Honolulu, HI, Estados Unidos da América<sup>c</sup>

### Palavras-chave:

conflito trabalho-família;  
desenvolvimento de carreira;  
qualidade conjugal.

### Resumo

Mudanças na economia mundial extrapolam organizações e apresentam efeitos não apenas no trabalho e no desenvolvimento da carreira, mas também na vida íntima e familiar dos profissionais. Este estudo buscou explorar em dois contextos, Brasil e Estados Unidos, diferenças e semelhanças na expressão do conflito trabalho-família, bem como aspectos relacionais e preditivos desse construto a partir das variáveis: sucesso de carreira, estresse no trabalho, satisfação com a vida, satisfação com a família e satisfação com o relacionamento. O estudo contou com 388 participantes (184 norte-americanos e 204 brasileiros), os quais responderam um questionário on-line com diferentes escalas psicológicas. Os resultados apontaram para ambos os contextos a preditividade do estresse no trabalho para conflito trabalho-família. Especificamente na amostra de norte-americanos, dimensões de sucesso de carreira foram preditores de família interferindo no trabalho. No grupo de brasileiros, aspectos de família interferindo no trabalho se relacionaram diretamente com satisfação no relacionamento amoroso.

Work-family conflict: A study with Brazilians and Americans

### Keywords:

work-family conflict;  
career development; marital  
quality.

### Abstract

Changes in the world economy extend beyond organizations and have effects not only on job and career development, but also on the personal and family life of professionals. The purpose of this study was to explore in two contexts, namely Brazil and the U.S., differences and similarities in the expression of work-family conflict, as well as the relational and predictive aspects of this construct based on the variables: career success, job stress, satisfaction with life, satisfaction with family, and personal relationship satisfaction. The study included 388 participants (184 Americans and 204 Brazilians) who answered an online questionnaire with different psychological scales. The results indicated that in both contexts, stress at work was a predecessor for work-family conflict. Specifically, in the U.S. sample, career success dimensions were predictors of family interfering with work. In the Brazilian group, aspects of family interfering in work were directly related with satisfaction in love relationships.

Conflicto trabajo-familia: Un estudio con brasileños y norteamericanos

### Palabras-clave:

conflicto trabajo-familia;  
el desarrollo profesional;  
la calidad marital.

### Resumen

Cambios en la economía mundial extrapolan organizaciones y tienen efectos no solo sobre el trabajo y en el desarrollo profesional, sino también en la vida íntima y familiar de los profesionales. El objetivo de este estudio es explorar diferencias y similitudes en la expresión del conflicto trabajo-familia en Brasil y los EE.UU., así como los aspectos relacionales y predictivos de este construto a partir de las siguientes variables: éxito profesional, estrés laboral, satisfacción con la vida, satisfacción con la familia y satisfacción con la relación. Los 388 participantes (184 norteamericanos y 204 brasileños) respondieron un cuestionario en internet con diferentes escalas psicológicas. Los resultados indicaron que, en ambos contextos, el estrés en el trabajo predecía conflicto trabajo-familia. Específicamente en la muestra estadounidense, las dimensiones de éxito de la carrera fueron predictores de la interferencia de familia en el trabajo. En Brasil, los aspectos de la interferencia de la familia en el trabajo estaban directamente relacionados con la satisfacción en las relaciones amorosas.

<sup>1</sup> Endereço para correspondência:

Av. Fernando Ferrari, 514, Campus Universitário de Goiabeiras/UFES-CEMUNI VI, Vitória, ES, Brasil, 29075-910. E-mail: alexsandro.deandrade@yahoo.com

Como citar este artigo:

De Andrade, A. L., Oliveira, M. Z., & Hatfiel, E. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 106-113. doi: 10.17652/rpot/2017.2.12738

Observamos, a partir da década de 1970, profundas mudanças na economia mundial que extrapolam as fronteiras das organizações e apresentam efeitos não apenas na composição e na organização da força de trabalho e do desenvolvimento da carreira, mas também na vida íntima e familiar dos profissionais (De Hauw & Greenhaus, 2015; Lyness & Erkovan, 2016). A expansão da globalização e as fronteiras reduzidas entre os mercados trouxeram avanço tecnológico e melhores condições de vida ao redor do mundo, o que resultou em um evidente aumento da expectativa de vida das pessoas (McGinnity & Whelan, 2009).

No que tange à composição da força de trabalho, também observamos mudanças na maioria dos países do mundo ocidental. Seja para atender às contingências de subsistência do sistema familiar ou em função da maior equidade de direitos humanos e inserção social, é possível constatar, no mercado de trabalho, tanto um significativo incremento do número de mulheres quanto a permanência prolongada dos profissionais, situação que tem provocado mudanças nas práticas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares.

Em muitos países, o modelo “tradicional” segundo o qual o homem é o principal responsável por prover a família, que é cuidada pela mulher, vem sendo substituído por outro caracterizado pela participação de ambos no mercado de trabalho, causando mudanças na composição e nas interações familiares atuais (Biroli, 2014). Mais especificamente, de acordo com a literatura, tornar-se pai ou mãe tende a resultar em diferentes experiências de trabalho e família para os homens e para as mulheres. As mães tendem a ter mais responsabilidades de cuidar das crianças do que os pais desde a infância até a adolescência tardia. Adicionalmente, há evidências de que a proporção de mães que tem trabalhos remunerados e não remunerados aumenta à medida que as crianças envelhecem, enquanto a proporção para os pais permanece consistente (Allen & Finkelstein, 2014). Algumas consequências dos arranjos familiares possíveis nesse contexto são o distanciamento dos pais do processo de criação dos filhos, o aumento de casais com investimento de recursos prioritariamente voltados para carreira, além de novas configurações familiares, como as famílias monoparentais (Green, 2015).

Especificamente no contexto do trabalho, a busca por maior competitividade levou as organizações a mudarem seu foco dos processos para o desenvolvimento de conhecimento. Esse movimento resultou em fusões, aquisições e downsizing nas empresas, novas formas de organizar o trabalho e estruturas de emprego mais voláteis, alinhadas a políticas de terceirização e empregos temporários (Lyons, Schweitzer, & Ng, 2015). Nesse contexto, tornou-se evidente para as organizações e os indivíduos a necessidade de assumir um papel mais ativo na construção das próprias carreiras, as quais não poderiam mais depender exclusivamente das organizações contratantes. Assim, a construção da carreira, que classicamente esteve sob tutela dos programas de desenvolvimento organizacional e patronal, passou a se dar em um contexto de maior imprevisibilidade sobre o futuro (Ambiel, 2014), cedendo espaço para perspectivas mais individuais de gerenciamento. Essas perspectivas questionam a noção de desenvolvimento da carreira individual e problematizam a compreensão e a definição de sucesso (Baruch, Szűcs, & Gunz, 2015).

Tal problematização se dá porque, no contexto atual, marcado pela crescente autonomia do indivíduo em relação às determinações organizacionais, o sucesso na carreira pode ser entendido como o conjunto de realizações objetivas na carreira de um indivíduo, sendo passível de ser verificado por um terceiro (p. ex., remuneração, renda e status social e organizacional ou nível de

responsabilidade). Mas pode também ser entendido a partir da avaliação do próprio indivíduo sobre suas conquistas objetivas, uma vez que as avaliações de sucesso subjetivo são o resultado de processos de comparação que ajudam a atribuir sentido às próprias experiências e realizações, especialmente quando não há critérios objetivos estabelecidos (Abele, Hagmaier, & Spurk, 2015).

#### *Interações entre trabalho-família*

O trabalho vem sendo o foco de estudo de diferentes campos do conhecimento e é caracterizado a partir das mais diferentes e controversas definições. Segundo Edwards e Rothbard (2000), um dos consensos da sociedade atual é de que o trabalho diz respeito a atividades instrumentais que têm no seu centro a produção, tanto no sentido objetivo (bens manufaturados, serviços) quanto no sentido subjetivo (significado, afeto), além da primazia de gerar recursos ou condições para suporte da vida individual e familiar. O entendimento de família, por sua vez, também não é definido de forma consensual. Trata-se de um conceito complexo, uma vez que abarca laços biológicos, afetivos e costumes sociais que envolvem as pessoas (Rocha, 2009), além de representar um papel social, o qual demarca fronteira entre o mundo doméstico e o mundo externo, bem como a divisão entre o público e o pessoal (Biroli, 2014).

O construto conflito trabalho-família (que consiste na interferência do trabalho na família, ou TIF, e interferência da família no trabalho, ou FIT) é utilizado para remeter à interação conflituosa entre essas duas instâncias organizadoras da vida humana. Tal fenômeno ocorre quando as pressões advindas dos domínios da família e do trabalho são mutuamente incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985). O exame da literatura sugere três bases principais do conflito trabalho-família: (a) aspectos de tempo, (b) tensão entre papéis e (c) comportamento (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Carroll, 2012; Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton, & Baltes, 2009).

O interesse crescente pelo estudo do conflito trabalho-família é justificado não apenas pelas pressões decorrentes para os indivíduos ou pelos potenciais prejuízos às famílias e organizações. A literatura sobre conflito trabalho-família aponta que altos níveis de conflito apresentam relação com baixa satisfação com a vida e com a qualidade percebida do relacionamento romântico, além dos prejuízos para dimensões do domínio da família (Allen et al., 2000; Michel et al., 2009).

O trabalho de Day e Chamberlain (2006), por exemplo, encontrou relação negativa entre conflito trabalho-família e compromisso com o cônjuge, ou seja, quanto maiores os níveis de conflito, menores os indicadores de compromisso entre os parceiros. No que tange à relação entre conflito trabalho-família e satisfação com o relacionamento, Risch, Riley e Lawler (2003) observaram que, em casais com mais de cinco anos de relacionamento, as tensões entre trabalho e família, junto com dimensões da vida sexual e problemas financeiros, são as maiores motivações relatadas de conflitos pelos casais. Há evidências ainda de que o conflito trabalho-família afeta a comunicação entre os casais (Carroll, 2012).

Assim, é notável que o conflito trabalho-família está ligado a diferentes aspectos da vida externa ao trabalho, mas se observa também sua relação com algumas variáveis próprias do contexto laboral. Por esse motivo, tal fenômeno é foco de preocupação por parte das organizações, uma vez que, segundo alguns pesquisadores (Edwards & Rothbard, 2000), a ligação entre trabalho e família é capaz de influenciar tanto o desempenho organizacional (na realização de tarefas e no comprometimento organizacional) quanto o funcionamento familiar (conflito e educação dos filhos). Adicionalmente, estudos evidenciam que o conflito trabalho-família

pode afetar os seguintes aspectos: níveis de satisfação com o trabalho, esforço dedicado ao trabalho, intenção de sair da organização e lealdade organizacional, além do número de promoções e frequência com que os profissionais são promovidos (Allen et al., 2000; Ernst & Ozeki, 1998; Hill, 2005; Voydanoff, 2005).

Poucos estudos apontam a relação entre aspectos demográficos, como a idade, ou etapa do desenvolvimento de carreira (Allen & Finkelstein, 2014; Allen & Shockley, 2012) e o conflito entre papéis (Lassance & Sarriera, 2012; Magalhães, 2013). Uma pesquisa realizada por Raymo e Sweeney (2006), por exemplo, aponta que o conflito trabalho-família na aposentadoria se associa tanto com processos de desligamento do trabalho que se apresentam como uma retirada parcial quanto com a retirada total do trabalho. Os resultados não apontam relações mediadoras entre conflito trabalho-família, estresse e gênero. Todavia, os autores destacam que os dados não são conclusivos e salientam a relevância de investigação desse tópico em estágios anteriores ao processo de decisão de aposentar-se.

Para desenvolver este estudo, consideramos as seguintes questões: (a) apesar do crescente interesse no tema do conflito trabalho-família em todo o mundo, tem havido pouca sumarização dos preditores desse fenômeno entre nações (Allen, French, Dumani, & Schockley, 2015); (b) os estudos sobre conflito trabalho-família são baseados nas teorias sobre o estresse relacionado à gestão de diferentes papéis (Allen & Finkelstein, 2014); (c) a capacidade de gerir os papéis de trabalho e a família ganha crescente relevância nas avaliações individuais sobre o sucesso na carreira na contemporaneidade (Wille, DeFruit, & Freys, 2013); (d) o principal desfecho associado ao conflito trabalho-família em domínio inespecífico é a satisfação com a vida enquanto o principal desfecho do domínio da família é a satisfação com a família (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011); (e) a satisfação conjugal é um fator que tem grande impacto nos casais e nos indivíduos - tanto no domínio do trabalho quanto no domínio familiar - e tem relação com a satisfação com a vida e a família (Carroll, 2012), e a satisfação com esses aspectos também tende a ser considerada componente do sucesso individual ou subjetivo nas carreiras contemporâneas (Wille et al., 2013).

Considerando as questões apresentadas e procurando colaborar para o campo de estudos sobre o tema, esta pesquisa buscou explorar diferenças e semelhanças na expressão do conflito entre trabalho e família em dois contextos amostrais: Brasil e Estados Unidos. Foram investigados aspectos relacionais e preditivos desse construto a partir das variáveis: sucesso de carreira, estresse no trabalho, satisfação com a vida, satisfação com a família e satisfação com o relacionamento.

As hipóteses deste estudo foram as seguintes:

**Hipótese 1.** Carroll (2012) aponta correlações negativas entre as duas dimensões de conflito trabalho-família e aspectos da satisfação marital em amostra de norte-americanos. Seguindo essa direção, espera-se que variáveis de satisfação com a família e com o relacionamento romântico, compreendidas também como dimensões positivas de vida, juntem-se à satisfação do relacionamento e associem-se negativamente ao conflito trabalho-família (TIF e FIT), nas duas amostras deste estudo.

**Hipótese 2.** Estresse no trabalho é um fenômeno com extensão negativa para diferentes domínios da vida. Barcaui e Limongi-França (2014) apontam associação do estresse e qualidade de vida em profissionais gerentes no Brasil. De forma complementar, Moen et al. (2015), em pesquisa com norte-americanos, apontam a mediação do conflito trabalho-família com aspectos de saúde mental e demandas do trabalho. Seguindo os estudos anteriores, espera-se

que percepções de estresse no trabalho estejam positivamente relacionadas e predigam aspectos de conflito trabalho-família.

**Hipótese 3.** Greenhaus e Beutel (1985), em estudo sem dados empíricos, consideraram que o alcance de sucesso na carreira é em parte relacionado à quantidade de investimento e compromisso do indivíduo com o papel de trabalhador. Em estudo posterior, com donos de empresas norte-americanas, Parasuraman, Purohit, Godshalk e Beutell (1996) não encontraram relação entre trabalho interferindo na família e sucesso de carreira, no entanto, os autores observaram correlatos negativos do sucesso com a família interferindo no trabalho. Tendo em vista a extensão dos efeitos de dedicação ao trabalho ou à família, como aspectos de possível sucesso nessas instâncias, bem como a existência de poucos achados sobre o tema e, especialmente, comparações com contextos culturais diferentes, espera-se que o construto sucesso de carreira esteja relacionado negativamente com ambas as dimensões de conflito trabalho-família, nas duas amostras investigadas.

## Método

O presente estudo é uma pesquisa com delineamento do tipo *survey* que objetiva comparar aspectos transculturais do construto conflito trabalho-família. As informações e os dados de pesquisa apresentados são derivados da pesquisa de pós-doutorado do autor principal deste artigo e resultam de um programa de pesquisa mais amplo, desenvolvido entre grupos de pesquisa sobre relacionamentos, avaliação psicológica e carreira no Brasil e nos Estados Unidos.

### Participantes

Participaram do estudo 388 pessoas, com ensino médio concluído, envolvidas em relacionamentos românticos estáveis (casamento, namoro, noivado). Destes, 204 eram indivíduos adultos brasileiros (77 homens e 127 mulheres). A média de idade desse grupo de participantes foi de 31,9 anos ( $DP = 10,9$  anos), e 37,3% (76) declararam ter ao menos um filho. A amostra de participantes norte-americanos contou com 184 pessoas (56 homens e 128 mulheres), com média de idade de 27,5 anos ( $DP = 10,0$  anos). No que diz respeito à presença de filhos, 22,3% (41) sinalizaram ter ao menos um filho.

### Instrumentos

Foram estruturados dois formulários no formato *on-line* para operacionalizar essa etapa da pesquisa (versão em português brasileiro e versão em inglês). Ambos os formulários continham as perguntas e as escalas psicológicas com adequados indicadores de validade e precisão para, pelo menos um dos países, previamente à realização da pesquisa.

Para a adaptação dos questionários que não tinham versão no Brasil ou nos Estados Unidos, adotaram-se procedimentos de tradução e retrotradução, realizados pelos autores do artigo, sendo sequencialmente avaliadas as propriedades psicométricas das medidas em termos de suas estruturas fatoriais (estrutura dimensional) e indicadores de precisão (coeficiente alfa de Cronbach) para ambas as amostras.

O formulário de pesquisa utilizado neste estudo foi composto pelos seguintes instrumentos:

**Questionário Sociodemográfico e Laboral.** Elaborado para viabilizar o levantamento de informações como sexo, idade, status de relacionamento, presença e número de filhos e escolaridade dos participantes do estudo.

*Escala de Conflito Trabalho-Família.* Foi utilizada a escala de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), adaptada para uso no Brasil por Aguiar e Bastos (2013), composta por 10 itens, com estrutura bidimensional. Desses 10 itens, cinco avaliam a interferência do trabalho na família (TIF - p. ex., “Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa”) e cinco avaliam a interferência da família no trabalho (FIT - p. ex., “Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem no tempo em casa”). Os itens são mensurados por escalas do tipo Likert de cinco intervalos.

*Questionário Geral de Estresse no Trabalho.* Instrumento unidimensional com seis itens derivados da escala norte-americana *The Workplace Stress Scale* (2001), que avalia aspectos gerais da tensão e do estresse do indivíduo diante do trabalho (p. ex., “Sinto que meu trabalho afeta negativamente meu estado físico”). Os itens foram respondidos por escalas do tipo Likert de cinco intervalos.

*Medida Geral de Sucesso de Carreira.* A medida consiste em um compilado de sete itens originados a partir das escalas de Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990), com adaptação para o Brasil por Costa (2013), para avaliar a percepção da carreira, tanto em termos de variáveis objetivas (salário e promoções: p. ex., “Tenho boas expectativas para futuras promoções em minha carreira nos próximos anos”) quanto em termos de aspectos subjetivos (realização e satisfação com carreira: p. ex., “Estou satisfeito com o sucesso que obtive até o momento em minha carreira.”). Os itens foram mensurados por escalas do tipo Likert de cinco intervalos.

*Escala Geral de Satisfação com Aspectos Familiares.* Esse instrumento breve foi desenvolvido para este estudo tomando como base os itens propostos originalmente por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985) para avaliação da percepção geral da satisfação com o suporte e o afeto familiar, constituído por quatro itens (p. ex., “Na maioria das coisas minha família é próxima do ideal”), que foram respondidos utilizando uma escala do tipo Likert de cinco intervalos, sendo 1 = “discordo muito” e 5 = “concordo muito”.

*Escala de Satisfação Geral com o Relacionamento.* A medida breve para avaliação global do relacionamento amoroso desenvolvida por Wachelke, De Andrade, Souza e Cruz (2007) é constituída de três itens (p. ex., “Estou satisfeito com meu relacionamento”), avaliados e respondidos utilizando uma escala do tipo Likert de cinco pontos, sendo 1=“discordo fortemente” e 5=“concordo fortemente”.

*Escala de Satisfação com a Vida.* A medida breve de avaliação da satisfação com a vida adaptada para o português por Giacomoni e Hutz (1997) foi utilizada. Os cinco itens dos instrumentos foram respondidos por escalas do tipo Likert de cinco pontos, sendo 1=“discordo muito” e 5=“concordo muito”. Um exemplo de item utilizado é “A minha vida parece-se em quase tudo com o que eu desejaria que ela fosse”.

As informações sobre os índices de confiabilidade dos instrumentos obtidos neste estudo encontram-se referidos na Tabela 1.

#### *Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos*

A coleta de dados para este estudo foi realizada de forma on-line a partir do procedimento de recrutamento CORP (Wachelke, Natividade, De Andrade, Wolter, & Camargo, 2014), com recrutamento presencial e envio de convites personalizados, por e-mail ou conta pessoal em redes sociais. Seguindo orientações do CORP, após identificar potenciais participantes, os assistentes de pesquisa enviavam uma breve mensagem com informações acerca do estudo e um convite para sua participação. Para aqueles participantes que aceitavam responder à pesquisa, era enviada uma segunda

mensagem com o link para o formulário on-line. Ao abrir o formulário de pesquisa, um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), adaptado para formato web, era apresentado, dispondo informações sobre a pesquisa e sinalizando opções de responder ao questionário ou sair do formulário de pesquisa. O tempo médio de resposta dos participantes foi de 20 minutos.

O presente estudo derivou de um projeto submetido à avaliação do Comitê de Ética da Universidade Federal do Espírito Santo sob o número 38697914.8.0000.5542. Os indivíduos participantes da pesquisa foram devidamente esclarecidos sobre os objetivos do estudo a partir da leitura e concordância com o TCLE. Esse procedimento adequou-se às Diretrizes e Normas de Pesquisa com Seres Humanos da Resolução nº 466/12 (Conselho Nacional de Saúde, 2012).

#### *Procedimentos de análise de dados*

Os dados foram analisados com auxílio dos *softwares* R (R Development Core Team, 2011) e SPSS (versão 18). Primeiramente, conduziram-se análises descritivas e de frequência, além de procedimentos fatoriais exploratórios e testes de confiabilidade alfa de Cronbach com as diferentes versões dos instrumentos. Com a geração de escores de média para todos os construtos do estudo, foram realizados testes *t* para amostras independentes para a comparação de médias e procedimentos de regressão linear hierárquica.

## **Resultados**

### *Estatísticas descritivas e indicadores de confiabilidade*

A Tabela 1 apresenta os resultados dos indicadores de confiabilidade alfa de Cronbach das medidas utilizadas, das médias e dos desvios padrões, além das correlações entre todas as variáveis para as amostras norte-americanas e brasileiras.

Comparando as variáveis nos contextos amostrais investigados, percebe-se que apenas as variáveis de satisfação apresentaram diferenças significativas. Satisfação com o relacionamento [ $t(383) = -3,87, p < 0,001$ ], satisfação com a família [ $t(386) = -8,25, p < 0,001$ ] e satisfação com a vida [ $t(386) = -8,68, p < 0,001$ ] foram significativamente mais elevadas na amostra de participantes brasileiros.

Analisando as correlações com enfoque nas dimensões de conflito trabalho-família, observa-se que, para participantes norte-americanos, estresse no trabalho relacionou-se com interferência do trabalho na família TIF ( $r = 0,59$ ) e interferência da família no trabalho FIT ( $r = 0,50$ ), havendo também correlação entre as dimensões de FIT e TIF ( $r = 0,70$ ). No grupo de brasileiros, TIF relacionou-se com FIT ( $r = 0,44$ ), estresse no trabalho ( $r = 0,63$ ), sucesso de carreira ( $r = -0,19$ ), satisfação com a família ( $r = -0,17$ ) e satisfação com a vida ( $r = -0,17$ ). Por sua vez, FIT relacionou-se com estresse no trabalho ( $r = 0,42$ ), sucesso de carreira ( $r = -0,15$ ) e satisfação com o relacionamento ( $r = -0,14$ ).

### *Preditores do construto “conflito trabalho-família”*

A Tabela 2 apresenta os resultados dos procedimentos de regressão hierárquica (método *Enter*), a qual prevê as duas dimensões do conflito trabalho-família (TIF e FIT) na amostra de norte-americanos e na amostra de brasileiros. No primeiro bloco da análise de regressão, que prevê a percepção família interferindo no trabalho (FIT), foram incluídas como variáveis explicativas apenas aquelas que representavam exclusivamente dimensões do trabalho: estresse no trabalho e percepção de sucesso no trabalho. A opção pela inclusão das variáveis relacionadas ao contexto laboral no

Tabela 1

Média, desvio padrão e correlações entre os dados levantados no estudo

Estados Unidos	Média (DP)	1	2	3	4	5	6	7
1. Trabalho interferindo na família ( $\alpha = 0,91$ )	2,26 (1,07)	1,00						
2. Família interferindo no trabalho ( $\alpha = 0,91$ )	1,87 (0,91)	0,70**	1,00					
3. Estresse no trabalho ( $\alpha = 0,84$ )	2,33 (0,97)	0,59**	0,50**	1,00				
4. Sucesso na carreira ( $\alpha = 0,84$ )	3,57 (0,78)	0,07	0,06	-0,13	1,00			
5. Satisfação com o relacionamento ( $\alpha = 0,94$ )	4,21 (0,86)	-0,01	-0,12	-0,03	0,02	1,00		
6. Satisfação com a família ( $\alpha = 0,85$ )	3,75 (0,98)	-0,04	-0,04	-0,01	0,17*	0,36**	1,00	
7. Satisfação com a vida ( $\alpha = 0,90$ )	3,56 (0,85)	0,04	-0,02	-0,13	0,37**	0,43**	0,55**	1,00
Brasil	Média (DP)	1	2	3	4	5	6	7
1. Trabalho interferindo na família ( $\alpha = 0,92$ )	2,42 (1,15)	1,00						
2. Família interferindo no trabalho ( $\alpha = 0,86$ )	1,68 (0,79)	0,44**	1,00					
3. Estresse no trabalho ( $\alpha = 0,74$ )	2,49 (0,90)	0,63**	0,42**	1,00				
4. Sucesso na carreira ( $\alpha = 0,85$ )	3,51 (0,84)	-0,19*	-0,15*	-0,28**	1,00			
5. Satisfação com o relacionamento ( $\alpha = 0,94$ )	5,02 (1,09)	-0,13	0,20*	-0,07	0,26**	1,00		
6. Satisfação com a família ( $\alpha = 0,92$ )	4,68 (1,23)	-0,17*	-0,12	-0,14	0,17*	0,53**	1,00	
7. Satisfação com a vida ( $\alpha = 0,89$ )	4,41 (1,07)	-0,17*	-0,11	-,18*	0,49**	0,57**	0,62**	1,00

Nota. \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,001$ 

primeiro bloco deveu-se à combinação de dois fatores e à tentativa de fornecer mais evidências acerca de ambos: (a) maior ocorrência de diferenças em relação aos antecedentes de FIT e (b) evidências de que os aspectos relacionados ao contexto laboral têm papel fundamental na previsão de TIF (Allen et al., 2015).

No segundo bloco, além das variáveis relacionadas ao trabalho, foram incluídas as variáveis de satisfação com a família, relacionamento romântico e vida. Os mesmos procedimentos foram repetidos para a equação que prevê trabalho interferindo na família (FIT).

Os resultados do primeiro bloco indicaram que, para o grupo de norte-americanos, o modelo explicou 25,4% da percepção de família interferindo no trabalho, sendo significativo o preditor de estresse no trabalho. No grupo de brasileiros, o mesmo modelo explicou 16,4%, sendo também estresse no trabalho o único preditor significativo. Quanto aos modelos de trabalho interferindo na família, em norte-americanos, estresse no trabalho e sucesso de carreira foram preditores significativos de TIF, com o modelo explicando 36,4% dos dados. Na amostra de brasileiros, por sua vez, apenas estresse no trabalho foi preditor significativo de TIF (variância explicada de 38,1%). Os resultados dos modelos no segundo bloco da regressão, com acréscimo das variáveis de satisfação, não indicaram nenhuma

mudança em termos de variáveis significativas FIT e TIF tanto para norte-americanos quanto para brasileiros.

### Discussão

Os resultados das análises realizadas no estudo permitiram observar mais semelhanças do que diferenças entre os grupos de brasileiros e norte-americanos investigados, resultado semelhante ao observado por Allen et al. (2015). Ainda assim, brasileiros mostraram maiores índices de satisfação com a vida, a família e o relacionamento romântico. Adicionalmente, evidenciou-se que mais variáveis, inclusive de satisfação, estiveram correlacionadas tanto ao conflito gerado pelo trabalho interferindo na família quanto pela família interferindo no trabalho nessa amostra cultural. Esse resultado demonstra que as principais diferenças entre as amostras se deram no domínio da família e não específico e não no do trabalho, diferentemente do que poderia ser esperado considerando as evidentes diferenças socioeconômicas entre os países.

A ausência de diferenças significativas entre os níveis de conflito família-trabalho em ambas as direções vai de encontro ao resultado obtido por Allen et al. (2015), que, em um estudo de metanálise envolvendo artigos produzidos em mais de 40 países, observaram

Tabela 2

Modelos de predição de conflito trabalho-família

Estados Unidos	Família interferindo no trabalho			Trabalho interferindo na família		
Bloco 1	$R^2$	$\beta$	Sig.	$R^2$	$\beta$	Sig.
Estresse no trabalho	25,40%	0,51	0,00	36,40 %	0,61	0,00
Sucesso de carreira		0,12	0,09		0,14	0,03
Bloco 2	$R^2$	$\beta$	Sig.	$R^2$	$\beta$	Sig.
Estresse no trabalho	25,70 %	0,52	0,00	37,00 %	0,62	0,00
Sucesso na carreira		0,11	0,16		0,12	0,09
Satisfação com o relacionamento		-0,13	0,10		-0,01	0,88
Satisfação com a família		-0,05	0,57		-0,15	0,08
Satisfação com a vida		0,09	0,33		0,16	0,06
Brasil	Família interferindo no trabalho			Trabalho interferindo na família		
Bloco 1	$R^2$	$\beta$	Sig.	$R^2$	$\beta$	Sig.
Estresse no trabalho	16,40 %	0,40	0,00	38,10 %	0,62	0,00
Sucesso na carreira		-0,04	0,56		-0,01	0,90
Bloco 2	$R^2$	$\beta$	Sig.	$R^2$	$\beta$	Sig.
Estresse no trabalho	18,50 %	0,41	0,00	38,10 %	0,62	0,00
Sucesso na carreira		-0,06	0,48		0,01	0,90
Satisfação com o relacionamento		-0,24	0,01		-0,06	0,45
Satisfação com a família		0,00	0,99		-0,07	0,40
Satisfação com a vida		0,14	0,20		0,02	0,85

menores escores de FIT em trabalhadores norte-americanos, embora não tenham observado diferenças entre os escores de TIF dessa amostra e das de outros países. Os autores justificam o resultado a partir da teoria da estruturação, segundo a qual a ação individual e a estrutura social afetam uma a outra. Como resultado, quando não existem macropolíticas como a licença parental paga, estruturas como as organizações (que nos Estados Unidos desempenham um papel considerável no fornecimento de políticas de apoio à família), as quais ocupam um nível mais baixo que o governo, podem desenvolver soluções que tragam alinhamento com as expectativas dos indivíduos e, assim, compensar a falta de política nacional.

Foi possível observar, ainda, que, em ambos os contextos amostrais, houve relações antagônicas entre domínios de satisfação com a vida, com o relacionamento e com a família e as duas direções do conflito entre família e trabalho, o que significa dizer que à medida que aumenta a percepção de interferência entre aspectos da vida laboral e da vida familiar, diminui a percepção de satisfação com dimensões da vida pessoal, familiar e romântica. Há evidências na literatura de que a percepção de conflito entre família e trabalho pode influenciar negativamente a satisfação geral com a vida (Erdogan, Bauer, Truxillo, & Mansfield, 2012), com a família e com o relacionamento conjugal de casais (Carroll, 2012; Steenbergen, Kluwer, & Karney, 2014). Além disso, pode ter relação com o estresse relacionado à percepção de prosperidade financeira (Allen et al., 2015), aspecto também observado no presente estudo. Esses resultados confirmam parcialmente a hipótese 1 do estudo (de que ambas as dimensões de conflito trabalho-família estariam associadas negativamente com aspectos de satisfação com a vida, família e relacionamento amoroso nas duas amostras do estudo), uma vez que outras variáveis investigadas não tiveram relação com o conflito e que essas relações não foram observadas na amostra de norte-americanos.

Outro dado relevante observado ao comparar as correlações por amostras dos diferentes países foi que a relação entre FIT e TIF foi mais forte na amostra de norte-americanos ( $r=0,70$ ) do que na de brasileiros ( $r=0,40$ ). Para profissionais norte-americanos e brasileiros, o estresse no trabalho foi variável de correlação moderada a forte, com as duas dimensões de conflito trabalho (correlações entre 0,42 e 0,63). Especialmente para amostra de brasileiros, observou-se maior complexidade no relacionamento das variáveis, sendo as dimensões de FIT e TIF relacionadas também com aspectos de sucesso de carreira (relação negativa), satisfação com relacionamento (apenas FIT), satisfação com a família e a vida (apenas TIF).

De maneira geral, os resultados das análises de correlação e comparação entre grupos confirmam plenamente a hipótese 2 (de que as percepções de estresse no trabalho estariam positivamente relacionadas e seriam preditivas de aspectos de conflito trabalho-família). A esse respeito, existe ampla evidência na literatura de que o estresse e a tensão gerados no domínio da família ou do trabalho podem dificultar o desempenho do papel relacionado ao outro domínio, além de terem implicações para a saúde do profissional, tais como ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade (Aguiar & Bastos, 2013).

Adicionalmente, percebe-se que a satisfação com aspectos que não têm relação com o trabalho (relacionamento, família e vida) apresenta correlações de intensidade moderada ou forte (correlações maiores que 0,63 para brasileiros e maiores que 0,36 na amostra de norte-americanos). Nesse sentido, uma das limitações do presente estudo diz respeito à impossibilidade de investigar diferentes estressores no trabalho e sua relação com as direções de conflito a partir de modelos que possibilitem avaliação da mediação e moderação das variáveis do contexto não trabalho. Segundo

Erdogan et al. (2012), a compreensão de como diferentes estressores afetam a experiência de diferentes tipos de trabalhadores seria fundamental para compreender a interface entre a satisfação no trabalho e fora dele.

Quanto à dimensão de sucesso de carreira e conflito trabalho-família, refuta-se parcialmente a hipótese 3 (de que as dimensões de sucesso de carreira estariam relacionadas negativamente com dimensões de conflito trabalho-família). Para brasileiros, a variável esteve negativamente associada com TIF e FIT, revelando que, nesse grupo de participantes, a presença de conflito vai de encontro à percepção de sucesso na carreira. Quanto ao grupo de norte-americanos, não houve relação significativa entre as variáveis. No entanto, observou-se que a percepção de sucesso foi capaz de prever positivamente a interferência do trabalho na família, ou seja, aspectos de investimento na carreira e percepção exitosa da carreira associam-se com maiores percepções de tensionamento dos papéis da vida profissional e familiar.

É possível supor que as diferenças entre os resultados observados nas correlações das duas amostras se devam à forma como o sucesso é interpretado pelos participantes e, portanto, expresso nas correlações e regressões. De acordo com a literatura, embora a correlação média entre sucesso de carreira objetivo e subjetivo em diferentes estudos seja moderada ( $r=0,30$ ) (Abele et al., 2015), há uma clara influência do sucesso objetivo sobre o subjetivo, pois os indivíduos interpretam o sucesso subjetivo a partir de realizações objetivas (Mayrhofer, Meyer, Schifflinger, & Schmidt, 2008). Sendo assim, os resultados observados sugerem que, para os profissionais norte-americanos, o sucesso na carreira profissional prediz a interferência do trabalho na família, o que pode ser interpretado como a percepção de que o investimento na carreira com vistas ao sucesso pode comprometer o tempo, a qualidade ou a dedicação ao papel de membro da família.

Porém, tal entendimento nos modelos de regressão propostos sinaliza estudos para maior embasamento. Quando são acrescentadas variáveis concernentes ao contexto de satisfação com aspectos da vida não trabalho (família, relacionamento), conforme se observa no segundo bloco de variáveis do modelo de regressão, o efeito da variável sucesso de carreira não é significativo. Entretanto, a variável de estresse no trabalho, além de apresentar-se significativa para TIF e FIT, é também a variável de maior poder preditivo, lançando evidências claras de seu papel para maior percepção de tensão entre aspectos da vida trabalho e não trabalho.

Entre os profissionais brasileiros, esse resultado não foi observado. Ao contrário, embora fracas, as correlações negativas das duas dimensões de conflito com o sucesso permitem inferir que, para os profissionais brasileiros, a percepção de sucesso é maior à medida que a percepção do conflito diminui. Tendo em vista que o sucesso é composto pelas dimensões objetiva e subjetiva e que esta última consiste em sentimentos de realização e satisfação com a própria carreira (Costa, 2013), é possível pensar que, na amostra brasileira, a percepção de sucesso tem relação com o equilíbrio entre diferentes domínios da vida - o que vai ao encontro do que vem sendo observado na literatura internacional sobre a crescente preocupação com aspectos subjetivos da carreira na avaliação do próprio sucesso (Wille et al., 2013).

Para que essa relação entre as direções do conflito e a percepção de sucesso ficasse mais clara nas duas amostras, seria importante investigar a centralidade do papel de trabalhador (Mayrhofer et al., 2008). Entretanto, este estudo não investigou o papel do trabalhador sob esse ponto de vista, denotando uma de suas limitações importantes. Assim, fica evidente a necessidade de ampliar os estudos sobre o tema, além de desenvolver uma agenda

de pesquisa que avalie dimensões específicas do conflito família-trabalho por aspectos diádicos (Hammer, Bauer, & Grandey, 2003; Ledermann & Kenny, 2015).

Tal linha de investigação pode acrescentar informações mais claras sobre a variação desse fenômeno no que tange às questões de gênero e suas consequências para aspectos profissionais (sucesso de carreira) ou familiares (parentalidade, decisão de ter filhos). Novos estudos transculturais sobre o tema também podem avançar no entendimento de dimensões sociais e culturais, incluindo o entendimento sobre variações nas legislações trabalhistas e suas consequências para saúde e qualidade de vida. O tema é de particular relevância quando se considera o contexto brasileiro, marcado por uma agenda recente de transformações políticas e sociais (Pinto et al., 2016). Embora tenham sido levantados durante a avaliação dos dados da presente pesquisa, esses aspectos consistem em limitações para maiores generalizações quando o recorte do presente estudo é considerado.

Outras importantes limitações do estudo devem ser apontadas. A primeira delas, que diz respeito à adoção de um enxuto questionário de informações sobre os participantes, o qual não permitiu uma caracterização detalhada da amostra, limitando assim a discussão dos resultados. As demais limitações metodológicas, como o uso de *surveys* e de instrumentos de autorresposta, poderiam ser contornadas com pesquisas que envolvam manipulações experimentais ou comparações por variáveis categóricas. Por meio dessas estratégias, seria possível promover avanços teóricos e práticos, tanto para a elaboração de programas de orientação e planejamento de carreira quanto para políticas organizacionais e públicas capazes de estimular o emprego e o equilíbrio família-trabalho.

Concluimos assim que há relações significativas entre o conflito trabalho-família e dimensões de vida e trabalho (estresse no trabalho). O conflito trabalho-família mostrou-se preditivo de forma semelhante em ambos os países investigados. Esse resultado evidencia o quanto aspectos relacionados a esses dois domínios são centrais e também determinantes de como percebemos nossas relações íntimas e avaliamos nossa felicidade com a vida.

## Referências

- Abele, A. E., Hagmaier, T., & Spurk, D. (2015). Does career success make you happy? The mediating role of multiple subjective success evaluations. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1615-1633. doi: [10.1007/s10902-015-9662-4](https://doi.org/10.1007/s10902-015-9662-4)
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito família-trabalho. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308. doi: [10.1037/1076-8998.5.2.278](https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278)
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: an examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376-384. doi: [10.1037/a0036941](https://doi.org/10.1037/a0036941)
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., Shockley, K. M. (2015). Meta-analysis of work-family conflict mean differences: Does national context matter? *Journal of Vocational Behavior*, 90, 90-100. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.006>
- Allen, T. D., & Shockley, K. (2012). Older workers and work-family issues. In J. W. Hedge & W. C. Borman (Eds.), *The Oxford handbook of work and aging* (pp. 520-537). New York: Oxford University Press.
- Amiel, R. A. (2014). Adaptabilidade de carreira: Uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes: With a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. doi: [10.1037/a0022170](https://doi.org/10.1037/a0022170)
- Barcaui, A., & Limongi-França, A. C., (2014). Estresse, enfrentamento e qualidade de vida: Um estudo sobre gerentes brasileiros. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(5), 670-694. 014. doi: [10.1590/1982-7849rac20141865](https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20141865)
- Baruch, Y., Szűcs, N., & Gunz, H. (2015). Career studies in search of theory: The rise and rise of concepts. *Career Development International*, 20(1), 3-20. doi: [10.1108/CDI-11-2013-0137](https://doi.org/10.1108/CDI-11-2013-0137)
- Biroli, F. (2014). *Família: Novos conceitos*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Carroll, S. J. (2012). *Couple communication as a mediator between work-family conflict and marital satisfaction* (Dissertação de mestrado). Recuperado de <http://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4346&context=etd>
- Conselho Nacional de Saúde. (2012). *Resolução nº 466/12, de 12 de dezembro de 2012*. Brasília: Ministério da Saúde. Recuperado de <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Costa, L. V. (2013). Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 3(1), 2-19.
- Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2006). Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 116-130. doi: [10.1016/j.jvb.2005.01.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.001)
- De Hauw, S., & Greenhaus, J. (2015). Building a sustainable career: The role of work-home balance in career decision making. In A. De Vos & B. Van der Heijden (Eds.), *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 223-238). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. doi: [10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- 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. doi: [10.2307/259269](https://doi.org/10.2307/259269)
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083. doi: [10.1177/0149206311429379](https://doi.org/10.1177/0149206311429379)
- Ernst, K. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139. doi: [10.1037/0021-9010.83.2.139](https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139)
- Giacomoni, C. H., & Hutz, C. S. (1997). A mensuração do bem-estar subjetivo: Escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida. *Anais do XXVI Congresso Interamericano de Psicologia*. Brasília: UniCeub.
- Green, A. (2015). Geographical perspectives on women's careers: Why and how space matters. In J. Bimrose, M. McMahon & M. Watson (Eds.), *Women's career development throughout the lifespan: An international exploration* (pp. 11-25). New York: Routledge.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi: [10.5465/AMR.1985.4277352](https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352)
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. doi: [10.2307/256352](https://doi.org/10.2307/256352)
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436. doi: [10.1023/A:1022820609967](https://doi.org/10.1023/A:1022820609967)
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family*, 26(6), 793-819. doi: [10.1177/0192513X05277542](https://doi.org/10.1177/0192513X05277542)
- Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2012). Saliência do papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 49-61.
- Ledermann, T., & Kenny, D. A. (2015). A toolbox with programs to restructure and describe dyadic data. *Journal of Social and Personal Relationships*, 32(8), 997-1016. doi: [10.1177/0265407514555273](https://doi.org/10.1177/0265407514555273)
- Lyness, K. S., & Erkovan, H. E. (2016). The changing dynamics of careers and the work-family interface. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds.), *The Oxford handbook of work and family* (pp. 376-388). New York: Oxford University Press.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 8-21. doi: [10.1108/JMP-07-2014-0210](https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0210)
- Magalhães, M. O. (2013). Propriedades psicométricas da versão brasileira da escala de comprometimento com a carreira. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(2), 303-317. doi: [10.1590/S1414-98932013000200005](https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000200005)
- Mayrhofer, W., Meyer, M., Mayrhofer, M., & Schmidt, A. (2008). The influence of family responsibilities, career fields and gender on career success: An empirical study. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 292-323. doi: [10.1108/02683940810861392](https://doi.org/10.1108/02683940810861392)

- McGinnity, F., & Whelan, C. T. (2009). Comparing work-life conflict in Europe: Evidence from the European social survey. *Social Indicators Research*, 93(3), 433-444. doi: [10.1007/s11205-008-9437-y](https://doi.org/10.1007/s11205-008-9437-y)
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 199-218. doi: [10.1016/j.jvb.2008.12.005](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.005)
- Moen, P., Kaduk, A., Kossek, E. E., Hammer, L., Buxton, O. M., O'Donnell, E., ... & Casper, L. (2015). Is work-family conflict a multi-level stressor linking job conditions to mental health? Evidence from the work, family and health network. *Research in the Sociology of Work*, 26, 177-217. doi: [10.1108/S0277-283320150000026014](https://doi.org/10.1108/S0277-283320150000026014)
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. doi: [10.1037/0021-9010.81.4.400](https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400)
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275-300. doi: [10.1006/jvbe.1996.0025](https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0025)
- Pinto, E. C., Pinto, J. P. G., Baruco, G., Saludjian, A., Balanco, P., Schonerwald, C., & Nogueira, I. (2016). *A economia política dos governos Dilma: Acumulação, bloco no poder e crise*. Rio de Janeiro: Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Recuperado de [http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/td\\_ie\\_004\\_2016\\_costa\\_pinto\\_et\\_al.pdf](http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/td_ie_004_2016_costa_pinto_et_al.pdf)
- Raymo, J. M., & Sweeney, M. M. (2006). Work-family conflict and retirement preferences. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 61(3), 161-169.
- Risch, G. S., Riley, L. A., & Lawler, M. G. (2003). Problematic issues in early years of marriage: Content for premarital education. *Journal of Psychology & Theology*, 31(3), 253-217.
- Rocha, M. T. D. C. (2009). *O conceito de família e suas implicações jurídicas: Teoria sociojurídica do direito de família*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work-family enrichment, work-family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 182-194. doi: [10.1037/a0036011](https://doi.org/10.1037/a0036011)
- The Marlin Company & The American Institute of Stress. (2001). *The Workplace Stress Scale*. Nova York: The American Institute of Stress. Recuperado de <http://www.stress.org>.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503. doi: [10.1037/1076-8998.10.4.491](https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491)
- Wachelke, J. F. R., De Andrade, A. L., Souza, A. M., & Cruz, R. M. (2007). Estudo complementar da validade fatorial da Escala Fatorial de Satisfação em Relacionamento e predição de satisfação global com a relação. *Psico-USF*, 12(2), 221-225.
- Wachelke, J., Natividade, J., De Andrade, A. L., Wolter, R., & Camargo, B. (2014). Caracterização e avaliação de um procedimento de coleta de dados online (CORP). *Avaliação Psicológica*, 13(1), 143-146.
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic success in the new career era: A 15-year longitudinal study on employability and work-family conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1), 124-156. doi: [10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x](https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x)

Informações sobre o artigo

Recebido em: 09/08/2016

Primeira decisão editorial em: 10/09/2016

Versão final em: 25/11/2016

Aceito em: 15/12/2016