



## Estratégias de conciliação trabalho-família de professores universitários em uma capital do Nordeste brasileiro

Susana Sarmento Silveira<sup>1a</sup>, Pedro Fernando Bendassolli<sup>b</sup>

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil<sup>a</sup>, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil<sup>b</sup>

### Palavras-chave:

conciliação trabalho-família;  
centralidade do trabalho;  
trabalho e gênero.

### Resumo

O objetivo deste estudo foi investigar estratégias de conciliação trabalho-família adotadas por professores universitários em uma capital do Nordeste brasileiro, associando-as à centralidade atribuída ao trabalho. Participaram da pesquisa 168 professores localizados na cidade de Natal, no Rio Grande do Norte. As informações foram coletadas por meio da aplicação *on-line* de um instrumento sobre estratégias de conciliação, semanticamente adaptado para a realidade brasileira, e de uma escala de centralidade do trabalho. Os dados foram analisados por meio de técnicas multivariadas e associação entre médias. Os resultados indicam que as cinco estratégias de conciliação previstas no modelo original da escala se mantêm empiricamente com estes participantes. O fator apoio emocional destaca-se como o mais importante, levando-se em conta a análise de médias. A centralidade do trabalho mostrou-se relacionada apenas com o fator apoio emocional. O artigo sugere que tal achado faz sentido teórico, na medida em que estratégias de conciliação implicam na interconexão entre as esferas trabalho-família.

### Work-family conciliation strategies for university professors in a Brazilian Northeast capital

### Keywords:

work-family conciliation;  
centrality of work;  
work and gender.

### Abstract

This study aims to investigate work-family conciliation strategies adopted by university professors in a capital city of Northeast Brazil, associating this with the centrality attributed to work. In total, 168 professors participated in the study located in the city of Natal, in Rio Grande do Norte. Information was collected through the online application of an instrument on conciliation strategies, adapted semantically to the Brazilian reality, and a centrality of work scale. Data were analyzed using multivariate techniques and association between means. Results indicated that the five conciliation strategies foreseen in the original model of the scale are maintained empirically with these participants. The emotional support factor stands out as the most important, considering the analysis of means. Centrality of work proved to be related only with the emotional support factor. This paper suggests that this finding makes theoretical sense, insofar as conciliation strategies imply the interconnection between the work-family spheres.

### Estrategias de conciliación trabajo-familia para profesores universitarios en una capital del noreste brasileño

### Palabras-clave:

conciliación trabajo-familia;  
centralidad del trabajo;  
trabajo y género.

### Resumen

El objetivo de este estudio fue investigar estrategias de conciliación trabajo-familia adoptadas por profesores universitarios en una capital del noreste brasileño, asociándola con la centralidad asignada al trabajo. Participaron de la investigación 168 profesores ubicados en la ciudad de Natal, en Rio Grande do Norte. Las informaciones fueron recolectadas por medio de la aplicación online de un instrumento sobre estrategias de conciliación, semánticamente adaptado a la realidad brasileña, y una escala de centralidad del trabajo. Los datos fueron analizados por medio de técnicas multivariadas y de asociación entre medias. Los resultados indican que las cinco estrategias de conciliación previstas en el modelo original de la escala se mantienen empíricamente con estos participantes. El factor apoyo emocional se destaca como el más importante, llevándose en cuenta el análisis de medias. La centralidad del trabajo se mostró relacionada únicamente con el factor apoyo emocional. El artículo sugiere que tal hallazgo tiene sentido teórico, a medida que las estrategias de conciliación implican la interconexión entre las esferas trabajo-familia.

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

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Departamento de Psicologia, 59078-970, Natal, RN - Brasil. E-mail: susana-sarmento@hotmail.com e pbendassolli@gmail.com

Como citar este artigo:

Silveira, S. S., & Bendassolli, P. F. (2018). Estratégias de conciliação trabalho-família para professores universitários em uma capital do Nordeste brasileiro. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(3), 422-429. doi: 10.17652/rpot/2018.3.14299

Não é incomum, em pesquisas sobre o trabalho, se verificar menção às profundas transformações pelas quais este passou ao longo das últimas décadas. Marcos importantes na história do trabalho incluem, em um primeiro plano, as diversas “revoluções” (como a Industrial, por exemplo) de que o ocidente em particular tem registro, como também, mais recentemente, o fenômeno da reestruturação produtiva, com seus múltiplos impactos nas mais variadas esferas da vida em sociedade (e.g., Svartman, Crochik, & Massala, 2015). Em particular, o sentido do trabalho, tanto a nível societário quanto pessoal, vem mudando em função das transformações no modo de organizar e conceber a relação da pessoa com seu trabalho.

O sentido do trabalho é um fenômeno multifacetado, influenciado por forças sociais, históricas, políticas, econômicas e culturais (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011). Nessa direção, ele também é influenciado por outras esferas da vida das pessoas. Uma dessas esferas receberá nossa atenção neste artigo: a da família, ela também sujeita a forças contextuais que moldaram o modelo baseado no papel provedor do homem (também conhecido como modelo patriarcal - Bruschini & Ricoldi, 2012), mas que também estão por trás da emergência de modelos contemporâneos mais flexíveis, nos quais os papéis são alternadamente assumidos pelos membros que a constituem (Lago, Souza, Kaszubowski, & Soares, 2009).

As mudanças nos papéis desempenhados por homens (pais) e mulheres (mães) no ambiente familiar estão relacionadas a aspectos como o maior protagonismo conquistado pelas mulheres nas últimas décadas, em parte graças à ação dos movimentos feministas, centrados na luta pela igualdade de gênero (Bruschini & Ricoldi, 2012; Oliveira, 2009), alterando as bases tradicionais que colocavam o poder da família nas mãos dos homens, numa rígida divisão de identidades de gênero. Em via recíproca, as alterações nas configurações familiares e nos papéis sexuais também repercutiram nos contextos de trabalho.

A partir da década de 1970, por exemplo, autores realçam a análise do fenômeno da divisão sexual do trabalho (e.g., Hirata & Kergoat, 2007). Entre outras características, tal divisão associava certas ocupações, atividades e sobretudo posições de poder inferiorizadas às mulheres, que tendem a migrar e a escolher certas carreiras consideradas “carreiras femininas”; são mais comumente objeto de assédio moral e outras formas de violência simbólica por conta de sua suposta “fragilidade”, quando comparadas aos homens (Moraes, Abraão, & Mioto, 2015).

Paradoxalmente, alterações nas condições de vida e de trabalho impulsionaram, e continuam a fazê-lo, a entrada cada vez maior das mulheres nos contextos de trabalho. Parte devido à precarização generalizada a que populações foram submetidas nas últimas décadas, em especial em países periféricos como o Brasil (Montali, 2000), quando a sobrevivência da família depende de todos seus membros trabalharem, e parte devido às conquistas progressivas no sentido da diminuição das hierarquias associadas a diferenças de gênero (Barham & Vanalli, 2012), quando se tem ambientes mais democráticos e participativos. Tanto “na fábrica” como “em casa”, mulheres e homens são estimulados pelas circunstâncias sociais, econômicas e culturais a reverem seus papéis, suas responsabilidades na manutenção da vida em comum. Tanto homens quanto mulheres querem progredir em suas carreiras; ambos decidem ter filhos e, como resultado, ambos se reorganizam para compartilhar as tarefas decorrentes. Evidentemente, tal fenômeno varia conforme o grupo ou classe social, as experiências e concepções de vida e família e às ocupações ou profissões envolvidas.

Uma profissão, alvo de nossa análise neste artigo, é a de professores. Trata-se de uma atividade que, em certa medida, parece absorver e promover as transformações pelas quais passou o trabalho nas últimas décadas, e que levaram aos mencionados impactos sobre a família. Primeiro, trata-se de uma atividade em que ambos os gêneros estão representados, embora isso varie considerando o tipo de educação (primária, secundária, universitária) (Souza, 2008). Segundo, é uma atividade que, via de regra, pode ser realizada em paralelo com outras, sendo, normalmente, porosa em relação às outras esferas de vida, como é o caso da familiar (professores podem “levar” trabalho para casa sem perceber, pois se trata de um trabalho intelectual, com fronteiras fluidas). Excetuando professores que se enquadram no regime da dedicação exclusiva, outros podem, inclusive, acumular diversos empregos ao mesmo tempo (Sampaio & Marin, 2004; Souza, 2008).

É ainda uma ocupação em que o tempo de trabalho e não trabalho se sobrepõem. O primeiro envolve, por exemplo, estar efetivamente em sala de aula. Mas o tempo de não trabalho implica em atividades como preparar as aulas, corrigir trabalhos, escrever artigos. Estas últimas não precisam ocorrer, e nem sempre ocorrem, no ambiente da escola ou universidade, mas sim no da casa, o que pode expor os membros dessa profissão a altos níveis de exigência, os quais podem comprometer o tempo de lazer e, conseqüentemente, o convívio familiar (Carlotto & Câmara, 2014). É nesse cenário que um olhar sobre as estratégias que professores utilizam para gerenciar seus papéis na interface dessas duas esferas de vida emerge como importante para a psicologia, especificamente a psicologia do trabalho.

A literatura congrega diversas teorias e modelos que buscam subsidiar a compreensão do fenômeno da relação trabalho-família em geral - não focados, evidentemente, apenas no caso de professores. Em uma tentativa de síntese, podemos dizer que duas grandes abordagens podem ser identificadas, cada uma centrada ou na ideia de *conflito* e/ou na de *conciliação* (e.g., Barham & Vanalli, 2002; Matias & Fontaine, 2014). Sem pretender criar uma cisão entre ambas, apresentamos as linhas gerais dessas abordagens a seguir, tendo em vista embasar o estudo aqui apresentado.

A abordagem do conflito tem em Greenhaus e Beutell (1985) um marco importante. Tal conflito teria duas características centrais: a bidirecionalidade, quando o trabalho pode prejudicar a família e vice-versa; e a multidimensionalidade, quando o conflito ocorre em três bases: tempo, comportamento e tensão (Aguiar & Bastos, 2017; Greenhaus & Beutell, 1985). O conflito com base no tempo está relacionado aos múltiplos papéis desempenhados pelo indivíduo, quando o tempo utilizado em uma esfera influencia a disponibilidade de tempo para outras esferas. O conflito com base no comportamento está ligado a padrões de conduta que são exigidos e/ou esperados em uma esfera, os quais entram em confronto com expectativas de comportamento em outras esferas. Por fim, o conflito com base na tensão refere-se à pressão de um papel sobre o outro. Essa pressão pode estar relacionada ao desempenho, pode ser uma pressão psicológica ou, ainda, pressões ligadas a relacionamentos interpessoais, capazes de provocar apatia ou fadiga (Aguiar & Bastos, 2017; Greenhaus & Beutell, 1985).

Pesquisas realizadas na perspectiva do conflito discutem aspectos como sobrecarga de funções, principalmente sobre as mulheres, devido à sobreposição de demandas do trabalho remunerado e doméstico (e.g., Silva & Lima, 2012); e as implicações da interferência de uma esfera na outra, além do conflito entre família e trabalho (e.g., Oliveira, Cavazotte, & Paciello, 2013; Silva & Rossetto, 2010). A perspectiva do conflito, contudo, apresenta algumas limitações.

Uma delas é restringir-se às influências negativas do conflito sobre a relação trabalho-família (Aguiar & Bastos, 2017). Em parte, respondendo a limitações como a citada, tem crescido o interesse pelo estudo de estratégias de conciliação em vez de estratégias de conflito.

Em termos gerais, a conciliação entre as esferas trabalho e família está relacionada a uma visão proativa (e positiva) do indivíduo, bem como à sua habilidade de lidar com os desafios para equilibrar as demandas provenientes de ambas as dimensões existenciais com o objetivo de construir uma vida satisfatória (Matias & Fontaine, 2014). Mais especificamente, o conceito de conciliação está relacionado ao de estratégias familiares adaptativas, desenvolvido por Moen e Wethington (1992). A ideia é de que as pessoas devem antecipar-se (portanto, serem ativas) aos eventuais fatores estressores da combinação trabalho-família, tendo em vista a manutenção de um equilíbrio dinâmico no sistema familiar (Pozza, 1992).

Destacam-se três perspectivas teóricas sobre conciliação: a da segmentação, a da compensação e a do *spillover*. De acordo com a primeira, a da segmentação, tem-se a premissa de que trabalho e família são esferas separadas, domínios distintos, sem se observar a influência de uma sobre a outra (Matias, 2012). Nessa perspectiva, o homem estaria vinculado à esfera pública, e a mulher, à esfera privada. Pesquisas realizadas utilizando esta abordagem descobriram que funcionários podem desejar uma maior segmentação entre esferas com o propósito de desenvolver uma vida profissional e familiar mais plena, pois tornam-se menos frágeis ao estresse, alterações de humor e à depressão (Linville, 1987). Evidentemente, trata-se de uma abordagem restrita, pois não considera as transformações da interface trabalho-família, notadamente o número cada vez maior de famílias de dupla-renda, onde os dois membros trabalham (Edwards & Rothbard, 2000).

A perspectiva da compensação está associada ao fato de os indivíduos “usarem” uma esfera para “compensar” demandas provenientes da outra (Matias & Fontaine, 2014). Indiretamente, autores ligados a essa perspectiva assumem que trabalho e família têm relação negativa entre si (Baltes, Zhdanova, & Clark, 2010). Essa abordagem acaba tendo limitações por dar ênfase apenas ao conflito entre as esferas (Matias & Fontaine, 2014). Um exemplo de pesquisa com essa perspectiva foi a realizada por Matias, Andrade e Fontaine (2011), que estudaram o conflito trabalho-família (quando o trabalho influencia/interfere no contexto familiar) e família-trabalho (quando a família influencia/interfere no contexto de trabalho) e observaram que ele é diferentemente vivido por homens e mulheres.

Por fim, na perspectiva denominada de *spillover* reconhece-se a interconexão entre trabalho-família (Demerouti, Peeters, & VonHeijden, 2012). O indivíduo pode transferir uma determinada experiência de uma esfera para a outra, como também estabelecer interconexões entre elas, as quais podem ser negativas ou positivas. As negativas estão relacionadas ao conflito entre as duas esferas. Quanto maior for o acúmulo de papéis, maior será o risco de incompatibilidade e conflitos (Aguiar & Bastos, 2017). Já quando o *spillover* acontece de forma positiva, ele está associado à promoção de múltiplos papéis, quando ocorre a transferência de comportamentos, valores, afetos e competências de uma esfera para a outra (Demerouti et al., 2012).

Este estudo tem como objetivo geral identificar estratégias de conciliação, em particular centradas na perspectiva do *spillover*, observadas junto a professores universitários atuando no nordeste brasileiro, por meio da adaptação e aplicação de um instrumento originalmente criado para esse fim. Em termos específicos, busca

verificar se tais estratégias podem estar relacionadas à maior ou menor centralidade que os participantes atribuem ao trabalho.

A centralidade do trabalho diz respeito ao grau em que as pessoas o consideram importante em suas vidas, fazendo dele uma esfera pessoal que pode ser relativa ou absolutamente mais importante que outras esferas (Bendassolli, 2009). Neste estudo, adotamos o conceito de centralidade proposto por Kanungo (1982), para o qual a centralidade está ligada ao envolvimento (afetivo) e à identificação com o trabalho. Trata-se de uma medida de centralidade absoluta, uma vez que não se pede ao participante para que ele atribua uma importância ao trabalho comparando-o a outras esferas de vida, como fez o Meaning of Work International Research Team (MOW, 1987), por exemplo (que, embora tenha utilizado a medida de Kanungo, propôs uma outra medida, relativa, de centralidade, considerando a família, o lazer, a religião e a comunidade).

A escolha dessa variável em particular, centralidade do trabalho, em detrimento de outras (por exemplo, comprometimento com o trabalho ou engajamento) deve-se, em parte, à relativa estabilidade dessa dimensão do significado do trabalho, como reportado em diversos estudos na literatura (e.g., England & Misumi, 1986). Outra razão para essa escolha tem a ver justamente com uma das premissas deste estudo, relativa à articulação entre esferas de vida. Ora, se o trabalho é central, ele forçosamente impõe ao sujeito o desafio de ter de manejar o tempo, a qualidade e a intensidade de sua dedicação a outras esferas de vida - sendo a esfera familiar, neste caso, a mais importante para os efeitos desta pesquisa. Assim, nosso pressuposto é de que estratégias de conciliação trabalho-família dependem, parcialmente, das demandas que a esfera do trabalho impõe à familiar (em função de sua centralidade), e as estratégias são daí derivadas para fazer face a tais demandas, visando ao equilíbrio.

Um segundo objetivo específico deste estudo é verificar a relação entre estratégias de conciliação e algumas variáveis descritivas apontadas como importantes na literatura para se compreender esse fenômeno: gênero dos participantes, idade, se ele/ela costumam levar atividade do trabalho remunerado para casa, se ele/ela realizam atividades domésticas, e se há concomitância de atividades. Todas essas variáveis podem ser, em teoria, elementos facilitadores ou dificultadores na conciliação entre trabalho e família (Bruschini & Ricoldi, 2012).

## Método

### Participantes

Participaram da pesquisa 168 professores universitários da cidade de Natal, no Estado do Rio Grande do Norte, de instituições públicas e privadas. Trata-se de uma amostra não probabilística, estabelecida por conveniência (Gray, 2012). Adotamos os seguintes critérios de inclusão, em parte baseados em Matias (2012), que realizou pesquisa com foco similar: o fato de o participante atuar como professor universitário na cidade mencionada; ser casado(a) ou estar em união estável; o fato de o(a) companheiro(a) exercer algum trabalho remunerado fora do ambiente doméstico (concomitância de atividades); e ter filho(s) de até 18 anos de idade. A Tabela 1 traz as principais informações do conjunto final de participantes. Chamam a atenção o nível de qualificação dos participantes (quase metade deles cursaram doutorado), o que sinaliza para maior experiência atuando no contexto acadêmico, e o fato de quase a totalidade dos indivíduos mencionarem que leva trabalho para casa.

Tabela 1  
Perfil dos participantes

|   | M    | DP  | Moda | F   | %    |
|---|------|-----|------|-----|------|
| Idade                                     | 39,0 | 6,9 | 37   |     |      |
| Gênero                                    |      |     |      | 107 | 63,7 |
| Feminino                                  |      |     |      | 61  | 36,3 |
| Masculino                                 |      |     |      | 0   | 0    |
| Escolaridade                              |      |     |      | 16  | 9,5  |
| Graduação                                 |      |     |      | 52  | 31   |
| Especialização                            |      |     |      | 80  | 47,6 |
| Mestrado                                  |      |     |      | 20  | 11,9 |
| Doutorado                                 |      |     |      | 152 | 90,5 |
| Pós-doutorado                             |      |     |      | 16  | 9,5  |
| Leva trabalho remunerado para residência? |      |     |      | 48  | 28,6 |
| Sim                                       |      |     |      | 120 | 71,4 |
| Não                                       |      |     |      | 43  | 89,6 |
| Mais de uma atividade remunerada?         |      |     |      | 02  | 4,10 |
| Sim                                       |      |     |      | 10  | 06   |
| Não                                       |      |     |      | 41  | 24,4 |
| Motivo da segunda atividade (Total: 48)   |      |     |      | 117 | 69,6 |
| Aumentar renda                            |      |     |      | 155 | 92,3 |
| Satisfação pessoal                        |      |     |      | 13  | 7,7  |
| Outros                                    |      |     |      |     |      |
| Salário                                   |      |     |      |     |      |
| De 1 a 4 salários mínimos                 |      |     |      |     |      |
| De 4 a 8 salários mínimos                 |      |     |      |     |      |
| Mais de 8 salários mínimos                |      |     |      |     |      |
| Realiza atividades domésticas?            |      |     |      |     |      |
| Sim                                       |      |     |      |     |      |
| Não                                       |      |     |      |     |      |

#### Instrumento

Um único instrumento foi utilizado para a coleta de dados, contendo uma parte não padronizada para captar aspectos socioprofissionais (cuja escolha de quais informações incluir tomou como base o trabalho de Barham & Vanalli, 2012; Bruschini & Ricoldi, 2012; Matias & Fontaine, 2014; Sorj, Fontes & Machado, 2007) e uma parte padronizada. Neste último caso, foram utilizadas duas escalas: a de Estratégias de Conciliação Trabalho e Família, desenvolvida por Matias e Fontaine (2014), adaptando-a semanticamente para o Brasil (português de Portugal para o português do Brasil); e a Escala de Centralidade do Trabalho, desenvolvida por Kanungo (1982) e adaptada ao contexto nacional por Bendassolli, Alves e Torres (2014).

A referida adaptação ocorreu em duas etapas: uma avaliação por especialistas e um pré-teste (Beaton, Bombardier, Guillemin, & Ferraz, 2000). Na avaliação dos juízes (um proveniente da psicologia e outro da área de língua portuguesa), pequenas alterações foram sugeridas com relação à grafia de alguns itens, como “facto”, por “fato”, por exemplo. No pré-teste, conduzido com três pessoas com as mesmas características do público-alvo final, buscamos avaliar a compreensibilidade dos itens e o processo de resposta em si (resposta à extensão da escala, o entendimento, o formato e a sequência das perguntas, a adequação do *layout*, além de sua usabilidade no questionário *on-line*).

Originalmente, a Escala de Estratégias de Conciliação Trabalho e Família contém 32 itens divididos em cinco fatores: (a) apoio emocional mútuo; (b) perspectiva positiva sobre situação de dupla-renda; (c) competências de gestão e planejamento; (d) ajustes profissionais; e (e) apoio institucional. O estudo original foi aplicado com 217 pessoas em Portugal, com idade entre 24 e 56 anos ( $M = 35$ ;  $DP = 5$ ), com filhos de até 18 anos de idade, casados ou em união estável. A seguir, descreveremos esses cinco fatores (entre parênteses, a consistência dos mesmos).

O fator *apoio emocional mútuo* ( $\alpha = 0,88$ ) é composto por 10 itens que avaliam a percepção de apoio emocional e instrumental do parceiro em relação ao equilíbrio trabalho e família, além do

tempo atribuído ao relacionamento do casal. O fator *perspectiva positiva sobre a situação de dupla-renda* ( $\alpha = 0,77$ ) contém seis itens que avaliam as atitudes relacionadas ao fato de os membros da família (cônjuges) ocuparem múltiplos papéis. O fator *competências de gestão e planejamento* ( $\alpha = 0,67$ ), com sete itens, avalia características pessoais do respondente em relação à interface trabalho-família, como ser flexível, ser capaz de planejar e de organizar o tempo. O fator *ajustes profissionais* ( $\alpha = 0,62$ ), composto por seis itens, avalia a disposição do participante para eventualmente reduzir os investimentos no trabalho, como jornada e responsabilidades. Por fim, o fator *apoio institucional* ( $\alpha = 0,72$ ), com apenas três itens, avalia o uso e a qualidade percebida de serviços de apoio/suporte, como creches e escolas.

Quanto à Escala de Centralidade do Trabalho, foi desenvolvida por Kanungo (1982) e tem como proposta a avaliar a centralidade entendida e operacionalizada como medida de importância e envolvimento. Avalia tanto os aspectos cognitivos (importância) e afetivos (envolvimento) da referida centralidade. Trata-se de uma escala espanhola que foi adaptada para o Brasil por Bendassolli et al. (2014). O instrumento original tem oito itens, dos quais apenas seis foram mantidos (solução também unifatorial) na mencionada adaptação para o Brasil ( $\alpha = 0,77$ ) (Bendassolli et al., 2014). O sistema de pontuação utilizado nas escalas variou de um a cinco, variando de discordância total a concordância total.

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

O processo de aplicação do instrumento ocorreu inteiramente em plataforma *on-line*. Para a identificação dos participantes que se encaixavam nos critérios de inclusão, adotamos a estratégia de “bola de neve”, quando o pesquisador localiza um número pequeno de participantes e cada um destes sugere outras pessoas que possam também participar da pesquisa (Gray, 2012). Adicionalmente, realizamos contato com algumas universidades localizadas em Natal/RN, explicando os objetivos da pesquisa e solicitando a ajuda na divulgação para os professores da instituição. Uma vez identificado o participante e obtido um endereço de *e-mail*, um convite em nome dos pesquisadores foi feito, incluindo um *link* para acesso ao questionário. O respondente não precisava se identificar, e as informações foram registradas por plataforma virtual. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética da instituição em que a pesquisa esteve vinculada, sob o registro número 1.526.146/2016.

#### Procedimentos de análise dos dados

Primeiramente, as respostas foram compiladas em banco de dados compatível com o programa de análise de dados *Statistical Package for the Social Sciences 20* (SPSS). Tal banco foi escrutinado no sentido de identificar e excluir casos omissos. Assim, dos 209 questionários obtidos, apenas 168 foram considerados para efeitos desta análise, já que apenas estes estavam completos. Em seguida, ambas as escalas foram submetidas a uma análise fatorial exploratória (AFE) utilizando-se o *software* FACTOR 9.2 (Lorenzo-Selva & Ferrando, 2006). A opção por tal análise exploratória deu-se pelo fato de que uma das escalas (a de conciliação), embora já tivesse sido aplicada em público similar (em Portugal), não havia sido usada no contexto brasileiro. Ademais, a análise exploratória oferece maior flexibilidade em termos de uma solução, ao mesmo tempo, estatisticamente aceitável e teoricamente fundada, estágio intermediário para futuros estudos desenhados especialmente para um procedimento confirmatório.

Uma vez identificada a estrutura fatorial, seus fatores foram utilizados para verificação de relações com outras variáveis

inseridas na pesquisa e já destacadas na introdução deste artigo, notadamente a centralidade do trabalho. A rotação escolhida foi a ortogonal (*Normalized Varimax*), a mesma utilizada pelos autores das escalas (ou revalidações) originais. Apenas os pesos fatoriais que apresentaram carga maior que 0,4 (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2005) foram retidos. Para a decisão sobre o número de fatores, utilizamos a análise paralela de Horn (1965), e para determinação de consistência interna dos fatores, o alfa de Cronbach. As condições de fatorabilidade para ambas as escalas foram, por fim, determinadas, sendo satisfatórias para a condução as respectivas análises. No caso da escala de conciliação, foram encontrados os seguintes índices: KMO = 0,774; teste de Barlett  $\chi^2_{(435)} = 2356,8$ ,  $p < 0,001$ . No caso da escala de centralidade, KMO = 0,81; teste de Barlett  $\chi^2_{(15)} = 445,389$ ,  $p < 0,001$ .

### Resultados

Nesta seção, primeiramente apresentaremos resultados descritivos que atendem ao objetivo de caracterizar o envolvimento em atividades domésticas em função do gênero. Em seguida, apresentaremos as principais informações sobre as análises de validade conduzidas com a escala de conciliação, cujos resultados subsidiam a discussão dos objetivos específicos desta pesquisa, relativos à identificação de tais estratégias e, em seguida, suas relações com outras variáveis descritivas de interesse.

No que diz respeito aos resultados descritivos, o primeiro que merece atenção refere-se à divisão de tarefas observada junto aos participantes. Enquanto 70% das mulheres declararam realizar ou serem responsáveis pelas tarefas domésticas primárias (limpeza da casa, compras, preparar alimentos, entre outros) e pelo cuidado dos filhos (educação, levar a médicos, escolas, entre outros), apenas 30% dos homens declararam o mesmo. Outro resultado é que, enquanto 42% dos homens declararam realizar atividades domésticas primárias e secundárias (reparos no ambiente doméstico) e cuidado com os filhos, apenas 17% das mulheres afirmaram fazer o mesmo. Para a realização dessas atividades domésticas, homens e mulheres declararam dispensar de duas a 100 horas semanais (Tabela 2).

Tabela 2  
Horas semanais dispensadas para atividades domésticas

| Horas semanais    | Mulheres | Homens |
|-------------------|----------|--------|
| 02 a 20 horas     | 44       | 40     |
| 21 a 40 horas     | 37       | 12     |
| 41 a 60 horas     | 11       | 2      |
| 61 a 80 horas     | 4        | 1      |
| Acima de 81 horas | 4        | 0      |

Já no que diz respeito à Escala de Estratégias de Conciliação Trabalho e Família, a análise paralela indicou a retenção de cinco fatores, exatamente o mesmo número que na construção original da escala. A maioria dos itens carregou nos fatores esperados, exceto pelo item “*Considero que ter responsabilidades profissionais e familiares faz com que eu tenha uma visão mais clara do que é realmente importante para mim*”. Adotando uma estratégia conservadora, optamos por excluí-lo e realizar novamente a análise, quando outro item exibiu carga fatorial menor do que a estipulada como critério (0,4), e também optamos por retirá-lo “*Os meus filhos almoçam nas instituições de acompanhamento [creches, escolas, etc.]*”. A solução fatorial final explica (ver Tabela 3) pouco mais de 65% da variância, o que indica, por si só, uma solução satisfatória, complementada por índices de consistência variando de 0,73 a 0,90.

É interessante observar que o fator com a menor média entre os cinco fatores é o de ajustes profissionais ( $M = 1,99$ ). Apenas com base nessa informação, os participantes desta pesquisa parecem

não estar fortemente dispostos a abrir mão de investimentos no trabalho em nome da possibilidade de eventualmente incrementar os relacionamentos intrafamiliares. Em contrapartida, o fator com maior média foi segundo, relativo ao reconhecimento da importância do apoio afetivo mútuo ( $M = 4,10$ ). Embora não tenhamos realizado uma análise para determinar se tais diferenças de média são significativas, elas podem, não obstante, revelar aspectos importantes do fenômeno em análise junto aos participantes, como veremos adiante.

Tabela 3  
Solução fatorial da Escala de Estratégias de Conciliação Trabalho-Família

| Aspectos avaliados                                | Cargas fatoriais |       |       |      |      |
|---|------------------|-------|-------|------|------|
|   | F1               | F2    | F3    | F4   | F5   |
| Desempenhar atividade profissional                | 0,71             |       |       |      |      |
| Responsabilidades compartilhadas                  | 0,69             | 0,85  | 0,81  | 0,70 | 0,65 |
| Responsabilidade profissional e experiência       | 0,67             | 0,84  | 0,75  | 0,65 | 0,64 |
| Responsabilidade profissional e competência       | 0,65             | 0,82  | 0,67  | 0,65 | 7,00 |
| Modelo de família focado em compartilhamento      | 0,58             | 0,77  | 0,64  | 0,63 | 0,73 |
| Lidar com problemas de modo compartilhado         | 26,98            | 0,77  | 0,48  | 0,63 | 3,25 |
| Comunicação e partilha de sentimentos             | 0,77             | 0,72  | 0,42  | 0,62 | 1,56 |
| Decisão em conjunto                               | 3,97             | 0,69  | 10,50 | 0,58 |      |
| Coordenação da vida cotidiana                     | 1,15             | 0,65  | 0,74  | 8,97 |      |
| Ajuda mútua quando da existência de problemas     |                  | 0,52  | 1,99  | 0,81 |      |
| Apoio e gestão mútua do <i>stress</i>             |                  | 0,43  | 1,36  | 3,46 |      |
| Momentos de lazer compartilhados                  |                  | 12,44 |       | 1,18 |      |
| Alocação do tempo para atividades familiares      |                  | 0,90  |       |      |      |
| Tempo livre e dedicação à família                 |                  | 4,10  |       |      |      |
| Envolvimento compartilhado na educação dos filhos |                  | 1,05  |       |      |      |
| Emprego mais flexível (cônjuge)                   |                  |       |       |      |      |
| Emprego com menos responsabilidade (cônjuge)      |                  |       |       |      |      |
| Redução da intensidade de trabalho (cônjuge)      |                  |       |       |      |      |
| Mudança   |                  |       |       |      |      |
| Emprego com menos responsabilidade (pessoal)      |                  |       |       |      |      |
| Redução da intensidade de trabalho (pessoal)      |                  |       |       |      |      |
| Separação vida familiar/pessoal                   |                  |       |       |      |      |
| Adaptação a mudanças                              |                  |       |       |      |      |
| Gestão das atividades                             |                  |       |       |      |      |
| Não levar problemas da família para o trabalho    |                  |       |       |      |      |
| Flexibilidade na vida familiar e profissional     |                  |       |       |      |      |
| Gestão do tempo alocado a várias atividades       |                  |       |       |      |      |
| Não levar problemas do trabalho para a família    |                  |       |       |      |      |
| Apoio de instituições para a criação dos filhos   |                  |       |       |      |      |
| Uso de estruturas de apoio à criação dos filhos   |                  |       |       |      |      |
| Variância explicada (escala: 65,9%)               |                  |       |       |      |      |
| Alfa de Cronbach (escala: 0,83)                   |                  |       |       |      |      |
| Média por fator                                   |                  |       |       |      |      |
| Desvio-padrão                                     |                  |       |       |      |      |

Nota. F1 = Perspectiva positiva sobre a situação de dupla-renda; F2 = Apoio emocional mútuo; F3 = Ajustes profissionais; F4 = Competências de gestão e planejamento; F5 = Apoio institucional.

A Tabela 4 traz informações sobre a AFE realizada com a Escala de Centralidade. Como era de se esperar, a escala comportou-se como uma solução unifatorial e não houve nenhuma necessidade de se excluir itens, no que a solução final se apresenta com os seis elementos da escala original adaptada para o Brasil. O que chama a

atenção é o fato de os respondentes terem pontuado o que poderíamos interpretar como uma média centralidade ( $M = 2,60$ ).

Tabela 4

Solução fatorial da Escala de Centralidade do Trabalho

| Itens  | Cargas fatoriais |
|--|------------------|
| Acredito que os principais objetivos na vida das pessoas devem se orientar para o trabalho.          | 0,83             |
| Acredito que o trabalho é algo com o qual as pessoas deveriam se envolver a maior parte do tempo.    | 0,82             |
| Acredito que o trabalho deveria ser considerado central na vida das pessoas.                         | 0,77             |
| Acredito que as coisas mais importantes da vida das pessoas são aquelas relacionadas com o trabalho. | 0,66             |
| Acredito que o trabalho é, em geral, uma das coisas mais importantes na vida das pessoas.            | 0,59             |
| Acredito que a vida só tem sentido para as pessoas quando elas se envolvem com o trabalho.           | 57,66%           |
| Variância explicada  | 0,84             |
| Alfa de Cronbach   | 2,60             |
| Média  | 1,05             |
| Desvio-padrão  |                  |

Uma vez estabelecidas a solução fatorial e a consistência dos fatores para ambas as escalas, seus fatores foram considerados variáveis dependentes a serem relacionadas com outras variáveis incluídas neste estudo. Foram, então, conduzidos testes de correlação e testes de comparação entre médias, cujos resultados passamos a detalhar com base na Tabela 5. Especificamente, foram utilizados o *r-Pearson*, para as correlações, e o *t-student*, para a verificação de diferenças entre grupos. Todas essas análises foram realizadas com o auxílio de *software* de análise de dados. Os resultados dessas análises são apresentados na Tabela 4, juntamente com os níveis de significância das associações que se revelaram estatisticamente significativas.

Tabela 5

Síntese das associações entre estratégias de conciliação, a Escala de Centralidade do Trabalho e características dos participantes

| Fatores da EECTF                           | Centralidade do trabalho | Gênero                                  | Atividade remunerada em casa                  | Mais de uma atividade remunerada              |
|--|--------------------------|---|---|---|
| Perspectivas sobre situação de dupla-renda | $r = 0,20^{**}$          | $t_{(168)} = 2,97^*$<br>F > M (M = 0,6) | $t_{(168)} = -0,05^*$<br>Não > Sim (M = 0,45) | $t_{(168)} = -3,05^*$<br>Não > Sim (M = 0,44) |
| Apoio emocional mútuo                      |                          |   |   | $t_{(168)} = -3,43^*$<br>Não > Sim (M = 0,50) |
| Competências de gestão e planejamento      |                          |   |   |   |
| Apoio institucional                        |                          |   |   |   |

Nota. \* =  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; EECTF = Escala de Estratégias de Conciliação Trabalho e Família.

Como se pode observar na referida tabela, quatro fatores da escala de conciliação relacionaram-se de forma significativa com as demais variáveis inseridas no estudo. Chama a atenção, em particular, o fato de a única relação com a variável centralidade do trabalho, de intensidade baixa ( $r = 0,20$ ;  $p < 0,01$ ), ter ocorrido com o fator relativo à possibilidade de dupla renda. Este e os outros resultados serão discutidos na próxima seção.

### Discussão

O objetivo deste trabalho foi estudar as estratégias de conciliação utilizadas por professores universitários, levando em conta a existência de atividades realizadas em casa, e se os participantes realizavam mais de uma atividade remunerada. Também buscamos verificar diferenças entre as dimensões ou facetas das estratégias de conciliação e a centralidade atribuída ao trabalho, além de

relações entre aquelas dimensões e variáveis como gênero e idade. Nesta seção, em função de espaço, vamos nos ater à apreciação teórica dos achados mais importantes do estudo, tendo em vista os objetivos já citados.

Um primeiro aspecto é a constatação de que parece haver uma discrepância entre homens e mulheres no que diz respeito à divisão de tarefas em casa. Como vimos, a maioria das mulheres (70%) relatou realizar atividades profissionais conjuntamente a outras atividades de manutenção da vida da família, incluindo o cuidado com os filhos, contra 30% de homens. Como resultado, a conciliação trabalho-família não parece ser a mesma para homens e mulheres, no que se cria um paradoxo, pois, se de um lado há um discurso apontando para as mudanças nos processos de divisão sexual do trabalho, de outro, na esfera íntima do lar, talvez as condições ainda não tenham se alterado a ponto de se perceber tal igualdade desejada (Guimarães & Pentean, 2012; Hirata & Kergoat, 2007). Como destacam Matias e Fontaine (2014), por muito tempo o espaço privado (a casa) tem sido associado à mulher, e o público, ao homem. Em muitos casos, para tornar a situação ainda mais crítica, sequer o trabalho doméstico é entendido como *trabalho* (Hirata & Kergoat, 2007).

O segundo aspecto refere-se à menor média observada no fator ajustes profissionais quando comparado aos demais. Tal fator lida com a disposição dos participantes em abrir mão de atividades de trabalho doméstico em nome de maior dedicação às atividades profissionais. A princípio, isso pode significar que os participantes não querem abdicar da vida profissional, no que se poderia depreender a importância do trabalho (embora tal fator não tenha se correlacionado com centralidade), ou então pode significar que eles não consideram tal atitude necessária, tendo em vista o arranjo que eles verificam em suas relações até o momento eventualmente já ser satisfatório. Em outras palavras, podem não ter visto os itens que compõem essa faceta da conciliação trabalho-família como um aspecto problemático no momento. Isso pode estar em linha com o que Haddock, Zimmerman, Ziembra e Current (2001) encontraram em sua pesquisa, na qual apontam para o fato de que muitos casais encontraram estratégias próprias de conciliar as múltiplas atividades e sentem-se satisfeitos com o estilo de vida decorrente - mesmo que, considerando o aspecto da divisão sexual comentado anteriormente, o peso maior possa estar recaindo sobre as mulheres. Algumas estratégias que foram levantadas no referido estudo para que haja a conciliação entre o casal incluem: valorizar a família, estabelecer parcerias, manter os limites do trabalho, focar e produzir no trabalho, orgulhar-se da situação de dupla renda, priorizar a diversão familiar, tomar decisões de forma proativa e valorizar o tempo.

Em contrapartida, o fator com maior média foi o de apoio afetivo mútuo. Ou seja, os participantes parecem valorizar a importância do suporte recíproco na conciliação entre as demandas da vida profissional e familiar. A existência do diálogo, da possibilidade de compartilhamento de dificuldades, e o cuidado mútuo em torno dos desafios comuns é um fator decisivo na contenção do *stress* e na melhoria da qualidade de vida do casal. Além do mais, para que ocorra uma conciliação de tarefas, com o objetivo de estabelecer equilíbrio entre as esferas trabalho-família, a ação não deve ser pensada individualmente, mas como uma tarefa familiar (Silva, 2007). Não por acaso, esse fator correlacionou-se com a existência de mais de uma atividade remunerada. Participantes que declaram não possuir outras atividades remuneradas apresentaram maior média em apoio mútuo - talvez um reflexo de terem mais tempo disponível para o investimento afetivo no relacionamento e suas demandas conjuntas.

Um terceiro ponto a destacar é o fator “competências de gestão” ter se correlacionado tanto com a variável “realizar atividades em casa” quanto com “ter mais de uma atividade remunerada”. Tal fator sinaliza para estratégias cognitivas de conciliação, quando competências como adaptação, flexibilidade, uso do tempo e organização assumem um lugar de destaque (Matias & Fontaine, 2014). Se não houver uma articulação recíproca por parte do casal e da família para a conciliação de tarefas, o resultado pode ser adoecimento, *stress* ou mesmo separação (Pozza, 1992). Portanto, parece verossímil que casais coordenando múltiplas atividades (duas atividades de trabalho ao mesmo tempo, por exemplo) tenham, entre as estratégias de conciliação mais valorizadas, planejamento e gestão.

A atividade de professor pode, também, ajudar a entender o achado anterior. Os critérios para inclusão nesta pesquisa, como aludido, eram ser professor universitário e ter um(a) companheiro(a) que exercesse atividade remunerada (dedicando o mínimo de 15 horas por semana a ela). Tal companheiro(a) poderia, ou não, ser professor, e este fato, embora não tenha sido detalhado por razões metodológicas, também precisa ser levado em conta. Por exemplo, pela sua própria natureza, a atividade docente, como destacado na introdução, permite maior porosidade entre as fronteiras trabalho-não trabalho. Na amostra aqui utilizada, a maioria dos participantes era do gênero feminino (107 professoras), cujos cônjuges trabalham como celetistas (56%), profissional liberal (34,6%) e servidor público (9,4%). Os dois últimos tipos de ocupação parecem compor melhor com a atividade docente, no sentido de que, em tese, podem permitir maior flexibilidade material (tempo, agenda) e física, a qual se reverte para o trabalho de conciliação.

O quarto ponto a destacar consiste em interpretar a razão de, neste estudo, a centralidade do trabalho ter se posicionado em um patamar mediano, e o fato de ela não ter tido relações com a maioria dos fatores. Comparativamente, esse valor é similar ao encontrado por Bendassolli et al. (2014), de 2,81, autores que usaram a mesma escala de centralidade. Trata-se de medida que não solicita a comparação entre esferas de vida (comparando com a família, por exemplo). Estudos sobre centralidade (e.g., England & Misumi, 1986) têm mostrado que a família tem, em algumas culturas, superado o valor atribuído ao trabalho. Isso não significa, no entanto, que o trabalho não seja importante – antes o contrário: o fato de os participantes terem pontuado a menor média no fator em que se pedia para eles avaliarem sua disposição em abrir mão do trabalho em nome de melhor qualidade de vida na família (fator 3) sinaliza nessa direção. Em nossa avaliação, tanto trabalho quanto família, numa perspectiva de conciliação, são esferas mutuamente interdependentes. Este estudo aponta nessa direção ao justamente encontrar uma centralidade mediana junto a outras evidências que, embora reforçando a importância dessa esfera da vida, não a reputam como a “mais importante” de todas (o que se sugere pelos itens da escala de centralidade aqui adotada).

Em conclusão, este estudo identificou que, entre as estratégias de conciliação investigadas, a capacidade proativa para conciliar atividades e para se pensar em sua melhor gestão compartilhada ainda convivem com uma sobrecarga maior atribuída às mulheres. Embora não desenhado com esse foco em particular, podemos deixar como hipótese a possibilidade de que a atividade possa exercer influência nas estratégias de conciliação. Professores, combinados com cônjuges profissionais liberais e servidores públicos, poderiam se beneficiar de um arranjo material que lhes faculte maior autonomia para a gestão e organização das atividades compartilhadas. Novos estudos poderiam investir na direção de ampliar o leque de atividades representadas. Da mesma forma, os aparentes “paradoxos” entre centralidade do trabalho e valorização da esfera

familiar também se beneficiariam de uma análise adicional futura por outros pesquisadores. Talvez a utilização de medidas relativas de centralidade (MOW, 1987) possa permitir uma investigação mais matizada do relacionamento entre as diferentes esferas de vida, tanto mais porque estratégias de conciliação, diferentemente da perspectiva do conflito, implicam justamente na concatenação dessas (e outras) fundamentais esferas da vida.

## Referências

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2017). Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores. *Revista Psicológica: Organizações e Trabalho*, 17(1), 15-21. doi: [10.17652/rpot/2017.1.12540](https://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12540)
- Baltes, B. B., Zhdanova, L. S., & Clarck, M. A. (2010). Examining the relationship between personality, coping strategies, and work-family conflict. *Journal of Business and Psychology*, 26(4), 517-530. doi: [10.1007/s10869-010-9207-0](https://doi.org/10.1007/s10869-010-9207-0)
- Barham, E. J., & Vanalli, A. C. G. (2012). Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 47-60.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *SPINE*, 25(24), 3186-3191.
- Bendassolli, P. F. (2009). *Psicologia e trabalho: Apropriações e significados*. São Paulo: Cengage Learning.
- Bendassolli, P. F., Alves, J. S. C., & Torres, C. C. (2014). Inventário sobre significado do trabalho de profissionais de indústrias criativas. *Avaliação Psicológica*, 13(13), 177-186.
- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 143-159. doi: [10.1590/S0034-75902011000200003](https://doi.org/10.1590/S0034-75902011000200003)
- Bruschini, M. C. A., & Ricoldi, A. M. (2012). Revendo estereótipos: O papel dos homens no trabalho doméstico. *Revista Estudos Feministas*, 20(1), 259-287. doi: [1590/S0104-026X2012000100014](https://doi.org/10.1590/S0104-026X2012000100014)
- Carlotto, M. S., Câmara, S. G. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia*, 19(3), 157-238. doi: [10.1590/S1413-294X2014000300006](https://doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300006)
- Demerouti, E., Peeters, M. C. W., & VonHeijden, B. I. J. M. (2012). Work-family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *Internacional Journal of Psychology*, 47(4), 241-258. doi: [10.1080/00207594.2012.699055](https://doi.org/10.1080/00207594.2012.699055)
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- England, G. W. & Misumi, J. (1986). Work centrality in Japan and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17, 399-416.
- Gray, D. E. (2012). *Pesquisa no mundo real* (2a ed.). Porto Alegre: Penso.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy management Review*, 10(1), 76-88.
- Guimarães, M. G. V., & Pentean, E. B. L. (2012). Carreira e família: Divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 103-110.
- Haddock S. A., Zimmerman T. S., Ziemba S. J., & Current L. R. (2001). Ten adaptive strategies for family and work balance: Advice from successful families. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27(4), 445-458.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados* (5a ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609. doi: [10.1590/S0100-15742007000300005](https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005)
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30(2), 179-185. doi: [10.1007/BF02289447](https://doi.org/10.1007/BF02289447)
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Lago, M. C. S., Souza, C. D., Kaszubowski, E., & Soares, M. S. (2009). Gênero, gerações e espaço doméstico: Trabalho, casa e família. *Paidéia*, 19(44), 357-366. doi: [10.1590/S0103-863X2009000300010](https://doi.org/10.1590/S0103-863X2009000300010)
- Linville, P. W. (1987). Self-complexity as a cognitive buffer against stress-related illness and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*. 52(4), 663-676
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavior Research Methods*, 38(1), 88-91. doi: [10.3758/BF03192753](https://doi.org/10.3758/BF03192753)

- Matias, M. (2012). Conciliation strategies and intentions to have a child: Dyadic and gender interdependences (Tese de doutorado não publicada). Universidade do Porto, Portugal.
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9-32.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2014). Managing multiple roles: Development of the Work-Family Conciliation Strategies Scale. *Spanish Journal of Psychology*, 17(17). doi: 10.1017/sjp.2014.51
- Meaning of Work International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Moen P., & Wethington E. (1992). The concept of family adaptive strategies. *Annual Review of Sociology*, 18, 233-251. doi: 10.1146/annurev.so.18.080192.001313
- Montali, L. (2000). Família e trabalho na reestruturação produtiva: Ausência de políticas de emprego e deterioração das condições de vida. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 15(42), 55-71.
- Moraes, P. M., Abraão, K. C. L., & Mioto, R. C. T. (2015). Conciliação entre trabalho e vida familiar: Um debate necessário. *Serviço Social & Saúde*, 14(1), 105-118.
- Oliveira, L. B., Cavazotte, F. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 418-437. doi: 10.1590/S1415-65552013000400003
- Oliveira, N. H. D. (2009). *Recomeçar: Família e desafios*. São Paulo: Editora UNESP.
- Pozza, M. C. (1992). *Conflitos da mulher na tentativa de conciliação da maternidade com o trabalho profissional* (Dissertação de mestrado não publicada). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Sampaio, M. M. F., & Marin, A. J. (2004). Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. *Educação & Sociedade*, 25(89), 1203-1225. doi: 10.1590/S0101-73302004000400007
- Silva, M. M. C. (2007). *Vida profissional e familiar: Padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade do Porto, Portugal.
- Silva, A. B., & Rosseto, C. R. (2010). Os conflitos entre a prática gerencial e as relações em família: Uma abordagem complexa e multidimensional. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(1), 40-60. doi: 10.1590/S1415-65552010000100004
- Silva, D. M., & Lima, A. O. (2012). Mulher, trabalho e família na cena contemporânea. *Contextos Clínicos*, 5(1), 45-51. doi: 10.4013/ctc.2012.51.05
- Sorj, B., Fontes, A., & Machado, D. C. (2007). Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 573-594. doi: 10.1590/S0100-15742007000300004
- Souza, A. N. (2008). Condições de trabalho na carreira docente: Comparação Brasil-França. In A. O. Costa, B. Sorj, C. Bruschini e H. Hirata (Orgs.), *Mercado de trabalho e gênero: Comparações internacionais* (pp. 355-369). Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Svartman, B. P., Crochík, J. L., & Massala, G. M. (2015). A reestruturação produtiva universitária e suas consequências sobre a produção acadêmica. *Psicologia USP*, 26(2), 129-132. doi: 10.1590/0103-656420152602

Informações sobre o artigo

Recebido em: 08/09/2017

Primeira decisão editorial em: 10/01/2018

Versão final em: 01/03/2018

Aceito em: 01/03/2018