

Conflito Trabalho-Família e COVID-19: Estratégias, Qualidade de Vida e Conjugalidade

Gabriela Techio¹, Alexsandro Luiz De Andrade²,
Manoela Ziebell de Oliveira³

¹ <http://orcid.org/0000-0002-1887-9303> / Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Brasil

² <http://orcid.org/0000-0003-4953-0363> / Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Brasil

³ <http://orcid.org/0000-0003-0243-5115> / Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Brasil

Resumo

Este artigo investigou a relação entre o conflito trabalho-família, as estratégias de conciliação, a qualidade de vida e a satisfação conjugal em 149 trabalhadores, casados e com filhos, durante a pandemia de COVID-19. Os participantes responderam a um questionário on-line com diferentes escalas psicológicas. Os resultados indicaram que o conflito entre os domínios foi caracterizado pela interferência do trabalho na família. As estratégias de conciliação mais utilizadas foram: (a) apoio do cônjuge, (b) atitude positiva frente aos múltiplos papéis e (c) competências de gestão e planejamento. Aspectos físicos e psicológicos da qualidade de vida foram preditores do conflito entre os domínios. A satisfação conjugal se relacionou com a estratégia de apoio do cônjuge. Os resultados ajudam a compreender como os indivíduos conciliaram trabalho e família durante o distanciamento social.

Palavras-chave: conflito trabalho-família, qualidade de vida, satisfação conjugal.

Work-Family Conflict and COVID-19: Strategies, Quality of Life and Conjugal

Abstract

The article investigated the relationship between work-family conflict, conciliation strategies, quality of life, and marital satisfaction in 149 workers, married and with children, during the COVID-19 pandemic. The participants answered an online questionnaire with different psychological scales. The results indicated that the conflict between the domains was characterized by the interference of work in the family. The most used conciliation strategies were spouse support, positive attitude towards multiple roles, planning, and management skills. Physical and psychological aspects of quality of life were predictors of conflict between domains. Marital satisfaction was related to the support of the spouse. The results help to understand how individuals reconciled work and family during social distancing.

Keywords: work-family conflict, quality of life, marital satisfaction.

Conflicto Trabajo - Familia y COVID-19: Estrategias, Calidad de Vida y Conyugalidad

Resumen

Este artículo investigó la relación entre conflicto trabajo-familia, estrategias de conciliación, calidad de vida y satisfacción conyugal en 149 trabajadores, casados y con hijos, durante la pandemia de COVID-19. Los participantes respondieron un cuestionario online con diferentes escalas psicológicas. Los resultados indicaron que el conflicto entre los dominios se caracterizó por la interferencia del trabajo en la familia. Las estrategias de conciliación más utilizadas fueron: (a) apoyo del cónyuge, (b) actitud positiva frente múltiples roles y (c) competencias de gestión y planificación. Los aspectos físicos y psicológicos de la calidad de vida fueron predictores de conflicto entre los dominios. La satisfacción conyugal se relacionó con la estrategia de apoyo del cónyuge. Los resultados ayudan a comprender cómo los individuos conciliaron el trabajo y la familia durante el distanciamiento social.

Palabras clave: conflicto trabajo-familia, calidad de vida, satisfacción conyugal.

Diariamente os indivíduos atravessam as fronteiras que separam o trabalho e a família com a intenção de ocupar diferentes papéis (Daniel & Sonnentag, 2016). Quando as exigências laborais, como cumprir uma alta carga horária (Braun, Machado, Andrade, & Oliveira, 2019) concorrem com as demandas familiares, como o cuidado com os filhos (Young & Schieman, 2017) e o investimento na relação conjugal (Andolfi, 2018), a experiência do conflito entre trabalho e família se estabelece.

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), o conflito entre trabalho e família ocorre quando as demandas do trabalho afetam a rotina familiar ou quando as responsabilidades familiares impedem ou dificultam o desempenho do papel de trabalhador. Seus três principais componentes são: 1) Tempo: ao dedicar muitas horas a um domínio, o indivíduo deixa de estar presente no outro; 2) Tensão: diz respeito às preocupações e tensões que surgem em um domínio, mas que impactam no desempenho do indivíduo no outro; 3) Comportamento: acontece quando o trabalho e a família exigem dos indivíduos comportamentos conflitantes, por exemplo, agressividade (no trabalho) e amabilidade (no lar). Ainda, o conflito entre os domínios possui duas direções. Uma ocorre quando o trabalho interfere na família (TIF) e a outra, quando a família interfere no trabalho (FIT) (Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996).

Desde os anos 80, quando a temática ganhou expressividade, buscou-se compreender o conflito entre o trabalho e a família a partir de diferentes pontos de vista, entre eles, como as famílias lidavam com a conciliação entre os domínios (Powell et al., 2018). Isso porque, as famílias em que ambos os cônjuges estão inseridos no mercado de trabalho substituíram o modelo em que as mulheres eram as responsáveis pela casa e os homens eram os provedores financeiros (Matias & Fontaine, 2015). A composição de famílias com casais de dupla renda se tornou fundamental para garantir um padrão financeiro mais seguro, além de permitir o exercício do papel profissional e a satisfação que pode acompanhar essa experiência (Fraenkel & Capstick, 2016).

Para a compreensão do modo como os casais de dupla renda vivenciam a relação entre trabalho e família é importante considerar o contexto em que isso ocorre. Atualmente, a relação entre trabalho e família foi afetada pela pandemia da COVID 19. Os impactos da pandemia foram percebidos no Brasil a partir de março de 2020, quando foram implementadas medidas sanitárias de distanciamento social, incentivando os indivíduos a permanecerem em casa com a finalidade de reduzir o contágio do vírus (I. M. Silva, Lordello, Schmidt, & Mieto, 2020). Isso resultou em novos desafios para as famílias e organizações, como os riscos à saúde mental e aumento das incertezas, necessidade de lidar com o aumento ou diminuição da carga de trabalho, bem como manejar as dificuldades de conciliar trabalho, família e estudos dos filhos no mesmo espaço (Rudolph et al., 2020). A partir do que foi exposto, o presente estudo busca investigar como profissionais casados e com filhos vivenciaram o conflito entre trabalho e família, considerando as estratégias de conciliação utilizadas e a relação com a qualidade de vida e a satisfação conjugal durante a pandemia da COVID 19.

Sobre a presença de crianças em casa, o conflito entre as demandas profissionais e familiares é intensificado quando o casal tem filhos (Young & Schieman, 2017), já que se observa a necessidade de ofertar um cuidado adequado a eles, o que resulta em aumento das tarefas domésticas, reorganização da conjugalidade e possíveis ajustes profissionais (McGoldrick & Shibusawa, 2016). Allen e Finkelstein (2014) reconhecem que os pais de crianças pequenas vivenciam mais o conflito entre trabalho e família, já que, devido à pouca idade, os filhos são mais dependentes dos cuidadores. Ainda, as responsabilidades parentais, somadas às demandas

conjugais e profissionais, tornam-se mais complexas com a pandemia da COVID-19, o que reflete em preocupações sobre como estabelecer uma relação positiva entre trabalho e família quando tudo ocorre no mesmo lugar (Martins; Aguiar, & Bastos, 2020). Diante do exposto, a primeira hipótese desse estudo é: *H1 – As pessoas que se integram na unidade familiar/conjugal como um casal de dupla renda e com filhos, tendem a vivenciar situações de conflito entre trabalho e família durante a pandemia.*

Por ocupar papéis no trabalho e na família, as pessoas buscam encontrar maneiras de conciliar as demandas. De acordo com Matias e Fontaine (2014), as estratégias usadas por casais de dupla renda para alcançar o equilíbrio entre as demandas profissionais e familiares, são: (a) apoio emocional mútuo entre os cônjuges; (b) manter uma perspectiva positiva sobre situação de dupla renda; (c) competências de gestão e planejamento; (d) ajustes profissionais; e (e) apoio institucional, que considera a contratação de serviços especializados. Em contexto de pandemia, o uso de algumas estratégias se faz ainda mais necessário. Na pesquisa Lemos, Barbosa e Monzato (2021) as mulheres entrevistadas destacaram como estratégias para atenuar o conflito entre trabalho e família a disponibilidade do cônjuge no cuidado com os filhos e com as tarefas domésticas e a busca por momentos para estar com a família. Diante disso, supõe-se que: *H2 – Para lidar com situações de conflito entre trabalho e família, as pessoas farão uso de algum tipo de estratégia de conciliação.* *H3 - O uso de estratégias de conciliação entre os domínios trabalho-família terá relação negativa com os níveis do conflito entre trabalho e família.*

Contar com recursos pessoais ou do ambiente para lidar com as responsabilidades do trabalho e da família se faz importante, pois a presença do conflito entre os domínios apresenta relação negativa com a qualidade de vida dos indivíduos (A. C. R. Silva, 2014; Soto & Barra-Almagiá, 2017) e com a satisfação conjugal (Fellows, Chiu, Hill, & Hawkins, 2015). A Organização Mundial da Saúde (OMS) entende a qualidade de vida como um conceito amplo que considera a percepção do indivíduo em relação às questões físicas, psicológicas, relacionais, sociais e culturais que permeiam seu modo de vida (Fleck, 2000). Considerando esses aspectos, o conflito entre o trabalho e a família já foi associado a sintomas de ansiedade, depressão, baixa satisfação com a vida, entre outros (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011 ;De Andrade, Oliveira & Hatfield, 2017).

Na pesquisa realizada por Haslam, Patrick e Kirby (2014), as mães trabalhadoras afirmaram que para manejar as responsabilidades, precisavam renunciar ao tempo para o autocuidado. Elas também relataram prejuízo no relacionamento conjugal devido à falta de tempo para o casamento. Em estudo realizado com brasileiros e norte-americanos, identificou-se que no contexto brasileiro trabalho interferindo na família impacta a satisfação com a família, enquanto família interferindo no trabalho o domínio da satisfação com o relacionamento (De Andrade, Ziebell de Oliveira, & Hatfield, 2017). Sabe-se que a percepção sobre o nível de satisfação com a relação conjugal é influenciada por fatores como a intimidade, o apoio recebido do parceiro, a capacidade de resolver conflitos em conjunto, entre outros (De Andrade & Martins-Silva, 2013). Além disso, há evidências de que os aspectos que são importantes para o bom funcionamento do casal, geralmente são afetados pela experiência de conflito entre trabalho e família (Minnotte, Minnotte, & Bonstrom, 2015). Sendo assim, a quarta hipótese deste estudo propõe que: *H4 - O conflito entre trabalho e família apresentará relações negativas com as variáveis qualidade de vida e satisfação conjugal.*

Ainda, o impacto da COVID-19 na qualidade de vida e na satisfação conjugal deve ser ressaltado. Os indivíduos podem relatar sentimentos de ansiedade ao lidar com a insegurança intensificada pela pandemia devido às ameaças de desemprego, distância de

familiares, prejuízos financeiros e perda de acesso à atividades de lazer (Prime, Wade, & Browne, 2020). Além do contexto externo, há os desafios dentro de casa que afetam a qualidade de vida e a satisfação conjugal, como: dificuldades na comunicação, falta de habilidades para resolver problemas, rigidez e crenças de que não estão dando conta da situação (I. M. Silva et al., 2020).

Pesquisas sobre como os indivíduos que assumem papéis conjugais e parentais lidam com conflito entre trabalho e família têm sido realizadas em diferentes países, por exemplo, Portugal (Matias & Fontaine, 2015), Austrália (Hardy et al., 2016) e recentemente no Brasil (De Andrade & Egert, 2019). No Brasil os estudos sobre a temática ainda são escassos e ainda mais em um contexto marcado pela pandemia. Assim, cabe ressaltar que este estudo teve por objetivo investigar e explorar a relação entre o conflito entre trabalho e família, as variáveis estratégias de conciliação, qualidade de vida e satisfação conjugal em uma amostra brasileira durante a pandemia da COVID-19.

Método

Participantes

Para serem incluídos na amostra, os participantes deveriam: 1) estar em um relacionamento conjugal e morar com o(a) parceiro(a) há no mínimo dois anos; 2) estar inseridos e ter o cônjuge inserido no mercado de trabalho; 3) ter no mínimo um filho com idade até 10 anos.

Participaram do estudo 149 indivíduos, dos quais 74% eram mulheres. Considerando a idade dos respondentes, 55% tinham entre 31 e 40 anos, e 25% entre 41 e 45 anos. Sobre a renda mensal, 16% ganhavam até 3.000, 24% tinham renda entre 3.000 até 5.000, 20% entre 7.000 e 10.000 e 23% tiveram renda mensal superior a 10.000 reais. Com relação à formação, 60% tinham pós-graduação completa, 66% dos trabalhadores eram empregados e 30% eram autônomos/empreendedores. Do total, 56% dos respondentes trabalhavam entre 30 e 40 horas semanais e 25% trabalhavam mais de 40 horas na semana. Ainda, 29% informaram que com frequência trabalhavam além do horário estipulado. Sobre aspectos da família, todos os relacionamentos eram heterossexuais e 69% dos participantes moravam com seus cônjuges há mais de sete anos. Eram autônomos/empreendedores 38% dos cônjuges dos participantes, enquanto 62% eram empregados de alguma organização. A maioria (58%) dos participantes tinha um filho e 38% tinham dois filhos com idade até 10 anos. A média de idade dos filhos foi de 5 anos. Por fim, no que diz respeito ao contexto de pandemia da COVID 19, 56% dos participantes afirmaram que eles e seus cônjuges estavam trabalhando em distanciamento social e 23% responderam que apenas eles estavam nesta situação.

Instrumentos

Para a coleta dos dados foi construído um questionário socio-demográfico com questões sobre: idade, sexo, escolaridade, situação no mercado de trabalho, carga horária de trabalho na semana, presença de cônjuge e filhos e situação no contexto de pandemia. Além do questionário, as variáveis analisadas e os instrumentos utilizados foram:

Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF), proposta por Netemeyer et al. (1996) e adaptada para o Brasil por Aguiar e Bastos (2013). Trata-se de uma escala bidimensional, composta por 10 itens, dos quais cinco avaliam a interferência do trabalho na família (FIT, $\alpha = 0,90$). e.g.: “Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa”. Outras cinco avaliam a interferência da família no trabalho

(FIT, $\alpha = 0,85$), e.g.: “As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho”. Os itens são respondidos por escalas do tipo Likert de seis intervalos.

Escala de Estratégia de Conciliação Trabalho-Família (Matias & Fontaine, 2014). Medida que possui 32 itens divididos em cinco dimensões: 1) Apoio emocional mútuo (10 itens, $\alpha = 0,88$), e.g.: “Lidamos juntos com os problemas”. 2) Perspectiva positiva sobre a situação de dupla-renda (6 itens, $\alpha = 0,77$), e.g.: “Ter responsabilidades profissionais e familiares me torna uma pessoa mais experiente”. 3) Competências de gestão e planejamento (7 itens, $\alpha = 0,67$), e.g.: “Tenho a capacidade de ser flexível em diversas situações familiares e profissionais”. 4) Ajustes profissionais (6 itens, $\alpha = 0,62$), e.g.: “Reduzi o número de horas ou a intensidade do meu trabalho profissional”. 5) Apoio institucional (3 itens $\alpha = 0,72$), e.g.: “Os meus filhos almoçam nas instituições de acompanhamento (creches, escolas, etc)”. Os itens são avaliados por escalas do tipo Likert de cinco intervalos. Para ser usada no Brasil a escala passou por um processo de adaptação da linguagem realizada por Silveira e Bendassolli (2018).

WHOQOL-bref (Fleck, 2000). O instrumento reduzido de avaliação da qualidade de vida da OMS é composto por 26 questões e 4 domínios: 1) Domínio Físico (7 itens, $\alpha = 0,84$), e.g.: “Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?”. 2) Domínio Psicológico (6 itens, $\alpha = 0,79$), e.g.: “Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como, mau humor, desespero, ansiedade, depressão?”. 3) Relações Sociais (3 itens, $\alpha = 0,69$), e.g.: “Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?”. Meio- ambiente (8 itens, $\alpha = 0,71$), e.g.: “Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?”. Ainda, são apresentadas duas questões gerais sobre qualidade de vida. Os itens são mensurados por escalas do tipo Likert de cinco intervalos.

Escala ENRICH de Satisfação Conjugal. Originalmente construída por Fowers e Olson (1993) e adaptada no Brasil por Ferrão, De Andrade e Camilo (2019) avalia de modo unidimensional a a dimensão de satisfação, que possui 10 itens ($\alpha = 0,78$), e.g.: “Estou satisfeito (a) com o modo como tomamos decisões e resolvemos conflitos”. Os itens são respondidos por escalas do tipo Likert de cinco intervalos.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

A pesquisa foi divulgada pelas redes sociais dos pesquisadores, caracterizando uma amostra por conveniência. A coleta foi realizada de forma on-line entre os meses de maio e setembro de 2020, período marcado pela pandemia do COVID-19. Para responder o instrumento, os participantes concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A realização desta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Psicologia sob o protocolo número 28051720.3.0000.5336.

Procedimentos de Análise dos Dados

Inicialmente os dados foram transpostos para uma planilha eletrônica. Na sequência, foram inspecionados e tratados em termos de dados omissos e valores discrepantes. Depois, foram realizadas análises descritivas (média, desvio padrão) e compute dos escores gerais dos construtos investigados conforme modelos teóricos e evidências de validade das versões das medidas no Brasil. Análises de correlações (r de Pearson), redes e procedimentos de regressão linear foram realizados com auxílio do *software* estatístico Jasp (Version 0.14.1). A análise de redes consiste em uma representação gráfica do relacionamento de correlações parciais das variáveis (Machado, Vissoci, & Epskamp, 2015). Nas correlações

parciais a escala de valores considera: 0,1 muito pequeno; 0,1 a 0,3 pequeno; 0,3 a 0,5 moderado; acima de 0,5 muito forte (Epskamp & Fried, 2018). Por fim, os procedimentos de regressão, realizados com método *stepwise*, avaliaram o impacto e significância dos preditores (estratégias de conciliação, qualidade de vida e satisfação conjugal).

Resultados

Aspectos Descritivos

Em relação ao escore geral do conflito entre trabalho e família, a amostra apresentou média de 3,80 ($SD = 1,22$) considerando o conflito que ocorre quando o trabalho interfere na família (TIF). Na direção inversa, quando a família interfere no trabalho (FIT), a amostra apresentou média de 2,80 ($SD = 1,36$). Os resultados caracterizam uma amostra em que o trabalho interfere mais na família do que o oposto. Resultados semelhantes foram encontrados por Simon (2019) em uma pesquisa realizada no Brasil com pessoas casadas com filhos que apresentaram médias de 3,7 para TIF e 2,8 para FIT.

Sobre o uso das estratégias de conciliação entre trabalho e família, destacaram-se as dimensões apoio emocional mútuo, perspectiva positiva da situação de dupla renda e competências de gestão e planejamento. A média da amostra para o uso destas estratégias foi, respectivamente, $M = 4,50$ ($SD = 0,60$), $M = 4,33$ ($SD = 0,60$) e $M = 3,71$ ($SD = 0,80$). O grupo de estratégias que envolve o uso de apoio institucional apresentou média de 3,33 ($SD = 1,21$), enquanto o de ajustes profissionais apresentou média de 2,33 ($SD = 0,80$). Os resultados mostram que a estratégia mais utilizada foi o apoio emocional mútuo e a usada com menos frequência foi a realização de ajustes profissionais. Resultados similares foram encontrados no estudo desenvolvido por Silveira e Bendassoli (2018), em que o conjunto de estratégias com maior média foi o apoio emocional mútuo ($M = 4,10$), enquanto o com menor média foi o de ajustes profissionais ($M = 1,99$).

Considerando a satisfação com a relação conjugal, os participantes apresentaram média de 3,80 ($SD = 0,70$). Esse resultado está de acordo com um estudo desenvolvido com casais de dupla renda, no qual os homens apresentaram média de 3,93 e as mulheres, 3,75 na escala ENRICH de satisfação conjugal (Ferrão, 2019). Já no que tange às dimensões de qualidade de vida, observou-se que a amostra apresentou média mais alta nos aspectos físicos ($M = 3,80$; $SD = 0,60$), seguido pelos aspectos ambientais ($M = 3,70$; $SD = 0,50$), aspectos psicológicos ($M = 3,60$; $SD = 0,50$) e aspectos relacionais ($M = 3,30$; $SD = 0,70$). Não foram encontrados estudos com objetivos semelhantes usando o instrumento Whoqol,

impossibilitando a comparação com outras amostras. Entretanto, de acordo com a recomendação do Whoqol, médias mais altas sugerem melhores índices de qualidade de vida.

Correlatos entre Domínios Trabalho-Família

A Tabela 1 apresenta as correlações entre as variáveis investigadas. Tendo em vista o foco nas relações das dimensões do conflito entre trabalho e família com as demais variáveis, destacou-se relações mais relevantes para este estudo observadas na tabela.

A partir da análise de correlações de Pearson percebe-se que o trabalho interferindo na família (TIF) e a família interferindo no trabalho (FIT) têm correlatos diferentes. Observou-se correlação negativa do TIF com a dimensão competências de gestão e planejamento ($r = -0,39$; $p < 0,001$) e com os domínios físico ($r = -0,37$; $p < 0,001$), psicológico ($r = -0,36$; $p < 0,001$), das relações sociais ($r = -0,22$; $p < 0,001$) e meio ambiente ($r = -0,23$; $p < 0,001$) da qualidade de vida. Percebeu-se que FIT, por sua vez, teve relação positiva com a dimensão relativa a ajustes profissionais ($r = 0,25$; $p < 0,001$) e relação negativa com a dimensão domínio físico ($r = -0,35$; $p < 0,001$) da qualidade de vida. Não houve correlatos significativos da interferência do trabalho e da família (TIF e FIT) com os demais grupos de estratégias, com as demais dimensões de qualidade de vida ou com a satisfação conjugal.

Análise de Redes

A fim de explorar graficamente como as variáveis se relacionam, enquanto um sistema conjunto de variáveis, foi realizada a análise de redes. A Figura 1 apresenta análise com foco em família interferindo no trabalho, enquanto a figura 2, com trabalho interferindo na família.

Com base na figura 1, constata-se que FIT relacionou-se positivamente com as estratégias de ajustes profissionais ($r = 0,14$; $p < 0,001$) e negativamente com aspectos físicos ($r = -0,19$; $p < 0,001$), que por sua vez, apresentam relações positivas com os demais aspectos da qualidade de vida. O ponto mais importante para análise é a relação positiva entre a estratégia de apoio mútuo entre os cônjuges e a satisfação conjugal ($r = 0,48$; $p < 0,001$), e entre esta e os demais domínios da qualidade de vida. A estratégia de apoio mútuo entre os parceiros apresentou relação positiva com a estratégia de assumir uma perspectiva positiva sobre a situação de dupla renda ($r = 0,18$; $p < 0,001$). Por fim, observa-se que a estratégia de apoio institucional não apresenta relação com as demais variáveis, o que pode ter ocorrido pela ausência do uso desta estratégia em contexto de pandemia.

Tabela 1

Análise de correlações entre conflito trabalho-família e variáveis do estudo

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.TIF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.FIT	0,33***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.Apoio mútuo	-0,13	-0,17*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.Positiva	0,14	-0,05	0,34***	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.Competências	-0,39***	-0,15	0,16	0,20*	-	-	-	-	-	-	-	-
6.Ajustes	-0,08	0,25**	-0,01	-0,05	0,08	-	-	-	-	-	-	-
7.Institucional	-0,06	-0,09	0,04	0,11	0,09	0,04	-	-	-	-	-	-
8.Satisf. cong.	-0,17	-0,17*	0,69***	0,16	0,22*	0,08	-0,08	-	-	-	-	-
9. Qv. Fís.	-0,37***	-0,35***	0,21*	0,09	0,48***	0,06	-0,02	0,32***	-	-	-	-
10. Qv. Psic.	-0,36***	-0,22*	0,36***	0,14	0,45***	0,11	0,01	0,46***	0,61***	-	-	-
11. Qv. Rel.	-0,22**	-0,16	0,39***	0,17*	0,38***	0,17*	-0,09	0,51***	0,46***	0,54***	-	-
12. Qv. Amb.	-0,23**	-0,07	0,24**	0,28	0,41***	0,11	-0,02	0,39***	0,53***	0,52***	0,37***	-

Nota. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

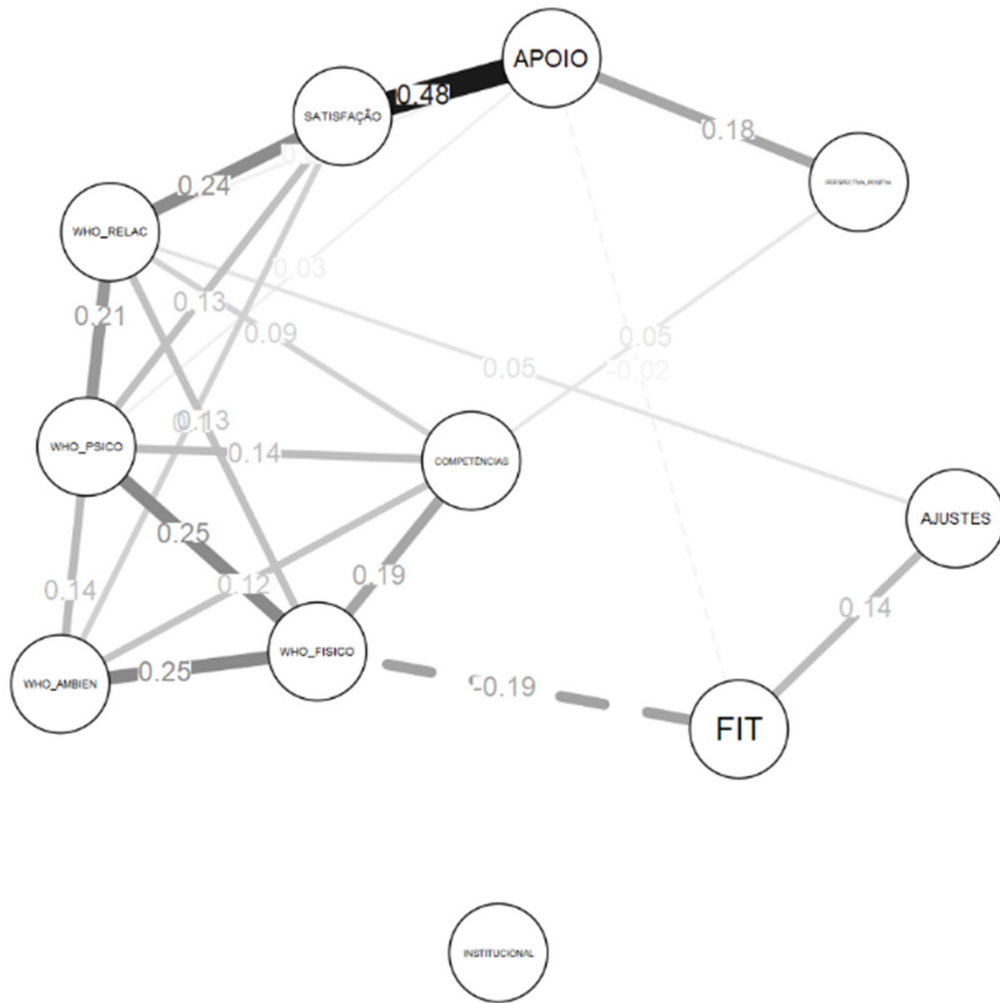


Figura 1. Análise de redes de FIT

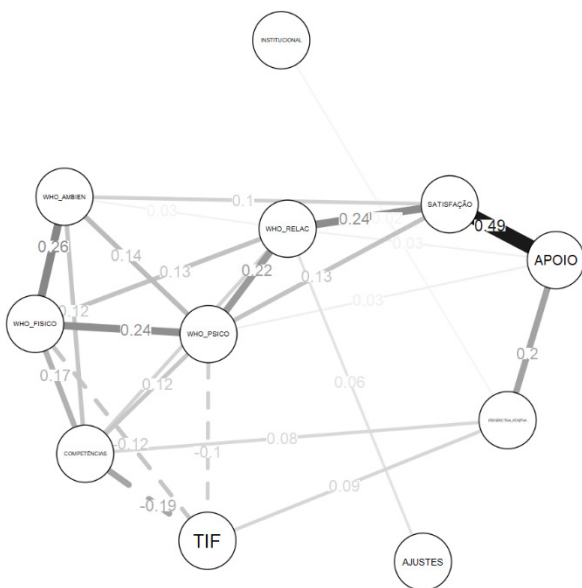


Figura 2. Análise de redes TIF

A Figura 2 permite identificar a relação negativa entre TIF e o domínio das estratégias de competência de gestão e planejamento ($r = -0,19$; $p < 0,001$), e os domínios físico ($r = -0,10$; $p < 0,001$) e psicológico ($r = -0,12$; $p < 0,001$) da qualidade de vida. Novamen-

te é evidenciada a relação positiva da estratégia de apoio mútuo entre os cônjuges com a satisfação conjugal ($r = 0,49$; $p < 0,001$). Já esta última, apresenta relação positiva com outros aspectos da qualidade de vida. No trabalho interferindo na família, as estratégias apoio emocional mútuo e perspectiva positiva da situação de dupla renda também apresentaram uma relação positiva ($r = 0,20$; $p < 0,001$).

Análise de Preditores

Para compreender os preditores de cada dimensão de conflito trabalho-família, executou-se dois procedimentos de regressão linear múltipla (método *enter*), considerando trabalho interferindo na família e família interferindo no trabalho como variáveis dependentes e as estratégias de conciliação de conflito, satisfação conjugal e dimensões de qualidade de vida como indicadores independentes. A tabela 2 apresenta os resultados dos modelos.

No geral, os modelos permitem compreender aspectos preditivos diferentes para TIF e FIT. O modelo explicativo de trabalho foi o de maior variância explicada pelas variáveis, sendo predictoras significativas as estratégias de conciliação que se apresentaram de competências de gestão e planejamento ($B = -0,37$) e a perspectiva positiva sobre a situação de dupla-renda ($B = 0,32$). Considerando as dimensões de qualidade de vida, o único predictor foi o domínio psicológico ($B = -0,26$). Sendo possível afirmar que a interferência do trabalho na família acontece quando os indi-

Tabela 2
Análise de regressão com variáveis preditoras significativas de TIF e FIT.

Preditores	TIF				FIT			
	%	B	t	Sig.	%	B	t	Sig.
Apoio mútuo		-0,16	-1,35	0,17		-0,17	-1,28	0,20
Positiva		0,32	3,55	0,01		0,04	0,41	0,67
Competências		-0,37	-3,71	0,01		-0,03	-0,28	0,77
Ajustes		0,05	0,63	0,52		0,22	2,51	0,01
Institucional	35%	-0,14	-1,77	0,08	27%	-0,18	-2,09	0,03
Satisf. cong.		0,03	0,23	0,81		0,01	0,09	0,92
Qv. Fís.		-0,13	-1,26	0,20		-0,33	-2,81	0,00
Qv. Psic.		-0,26	-2,10	0,03		-0,06	-0,48	0,62
Qv. Rel.		0,05	0,49	0,61		-0,10	-0,88	0,37
Qv. Amb.		0,17	1,74	0,08		0,21	1,97	0,05

Nota. Sig. $p > 0,001$.

vídus percebem a situação de dupla renda como positiva, mas não conseguem usar suas habilidades para lidar com as demandas familiares e profissionais e apresentam sentimentos negativos em relação à vida. Não foram preditores significativos os demais grupos de estratégias, as demais dimensões de qualidade de vida ou a satisfação conjugal.

Por sua vez, o modelo preditivo da família interferindo no trabalho explicou 27 % da variância dos dados. Os preditores significativos foram estratégias de conciliação ajustes profissionais ($B = 0,22$) e apoio institucional ($B = -0,18$). Além da dimensão domínio físico ($B = -0,33$) e ambiente ($B = -0,21$) da qualidade de vida. Nesse caso, é possível afirmar que a interferência da família no trabalho ocorre quando as pessoas modificam a forma de trabalho para atender as demandas familiares, quando não conseguem contar com suporte de serviços e apoios especializados, bem como quando apresentam prejuízos no bem-estar físico e ambiente. Não foram preditores significativos os demais grupos de estratégias, as demais dimensões de qualidade de vida e a satisfação conjugal.

Discussão

Este estudo teve como principal objetivo investigar a relação do conflito entre trabalho e família e as variáveis estratégias de conciliação, qualidade de vida e satisfação conjugal, considerando o contexto da COVID 19. A primeira hipótese (H1) afirmava que trabalhadores casados e com filhos tendem a vivenciar situações de conflito entre trabalho e família. Os resultados confirmaram essa hipótese, sendo que os participantes do estudo relataram maior interferência do trabalho na família. A segunda hipótese (H2), sobre o uso de estratégias de conciliação, também foi confirmada. As pessoas utilizaram principalmente as estratégias de apoio emocional mútuo, perspectiva positiva sobre a situação de dupla renda e competências de gestão e planejamento. Já a terceira hipótese (H3), que previa a relação negativa entre o conflito trabalho e família e o uso de estratégias de conciliação foi parcialmente confirmada, pois os ajustes na carreira impactaram positivamente a experiência da família interferindo no trabalho, enquanto manter uma perspectiva positiva sobre a dupla renda contribuiu para a predição da interferência do trabalho na família. Por fim, a quarta hipótese (H4), que versava sobre a relação negativa do conflito entre trabalho e família com as variáveis qualidade de vida e satisfação conjugal, foi parcialmente confirmada, já que algumas dimensões de qualidade de vida e da satisfação conjugal não apresentaram relações diretas. A seguir, esses resultados serão discutidos.

Considerando as direções do conflito (TIF e FIT), os partici-

pantes experienciaram maior interferência do trabalho na família. Em geral, ao comparar as direções, é mais provável que demandas profissionais afetem o domínio familiar (Frone, 2003), pois o sistema familiar é mais flexível e as pessoas têm mais controle sobre as relações nesse domínio do que no do trabalho (A. C. R. Silva, 2014). Além disso, na pandemia, as atividades profissionais e familiares ocorreram no mesmo espaço (Rudolph et al., 2020). Quando as tarefas de trabalho são realizadas em casa, elas passam a usar os recursos que antes estavam reservados para a família (Pinto, 2020). Cabe ressaltar que em maio de 2020, quando este estudo começou, 8,6 milhões de trabalhadores brasileiros estavam em regime de home-office ou teletrabalho (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2020).

Para lidar com as demandas do trabalho e da família, as pessoas utilizam estratégias de conciliação (Matias & Fontaine, 2015). Entretanto, nem todas as estratégias consideradas neste estudo se relacionaram negativamente com a presença do conflito entre os domínios. Considerando a interferência do trabalho na família (TIF), o grupo de estratégias que diminuiu as chances de ocorrência do conflito foi o de competências de gestão e planejamento. Manter uma atitude positiva em relação à situação de dupla renda, por outro lado, levou os participantes a vivenciarem situações em que o trabalho interfere na família (TIF).

As competências de gestão e planejamento incluem separar as demandas do trabalho e da família, saber gerenciar o tempo, entre outros (Matias & Fontaine, 2014). Estudos já evidenciaram que, para evitar o conflito entre os domínios, as pessoas fazem uso de habilidades individuais, como estabelecer o limite entre os papéis, mas agir com flexibilidade (Hardy et al. 2016), alternando entre segmentar e integrar os domínios de acordo com as necessidades (Graham & Dixon, 2017). Ainda, buscam olhar de forma realista para a rotina, agir com planejamento e focar na atividade presente (Mendonça & Matos, 2015). Por isso, as recomendações feitas por pesquisadores para os profissionais em teletrabalho durante a pandemia ressaltaram a importância de buscar um local de trabalho tranquilo, compartilhar as responsabilidades, solicitar apoio de colegas e tomar consciência da possível existência de momentos de conflito entre trabalho e família (Magnan et al., 2020).

Entender que é possível lidar com as situações de conflito entre trabalho e família está de acordo com o grupo de estratégias que ressalta a perspectiva positiva da situação de dupla renda. Essa estratégia diz respeito a compreender que ocupar os papéis de trabalhador, cônjuge e pai/mãe é benéfico para si e para os familiares (Matias & Fontaine, 2014). Entretanto, neste estudo ela apareceu como preditor do trabalho interferindo na família (TIF). Uma possível explicação é que o papel de trabalhador costuma ser central na vida dos indivíduos adultos, o que faz com que eles

invistam nesse domínio (Lassance & Sarriera, 2012). Assim, por mais que se crie uma perspectiva positiva sobre o casal conciliar diferentes papéis, as demandas continuam entrando em conflito, permitindo que o trabalho afete o sistema familiar. Ainda, em distanciamento social, o trabalho passou a interferir na família de modo direto, já que passou a ser realizado em casa, fazendo com que as fronteiras entre trabalho e família quase não existam (Martins, Aguiar, & Bastos, 2020).

Na outra direção, considerando a interferência da família no trabalho (FIT), os resultados mostraram que os ajustes profissionais podem provocar o conflito entre os domínios. Os ajustes profissionais ocorrem quando os indivíduos ou seus cônjuges buscam maior flexibilidade de tempo ou horário, bem como quando assumem menos responsabilidades profissionais (Matias & Fontaine, 2014). Pesquisas já demonstram que, para conciliar trabalho e família, os indivíduos evitam ocupar cargos mais altos (Hardy et al. 2016), reduzem a carga horária de trabalho ou buscam por trabalhos flexíveis (Young & Schieman, 2017). A flexibilidade no trabalho é considerada um recurso, pois permite que o profissional tenha autonomia para se adaptar às demandas. Entretanto, às vezes o indivíduo pode encontrar dificuldades para gerenciar essa flexibilidade, por exemplo, quando ele não é capaz de priorizar demandas, causando o conflito entre trabalho e família (Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013).

Ainda, os ajustes profissionais resultam em menos investimentos no trabalho. Isso pode fazer com que o profissional seja percebido como distante do perfil ideal de trabalhador existente na sociedade, que preconiza que profissionais comprometidos evitem distrações familiares (Williams, Berdahl, & Vandello, 2016). Assim, um menor investimento no papel de trabalhador pode resultar na interpretação de que a família interfere negativamente no trabalho. Cabe destacar que, na pandemia, pequenos ajustes na rotina de trabalho são feitos com frequência, principalmente no caso de pais e mães que atuam em regime de teletrabalho e podem perceber os limites entre o trabalho e a casa mais tênues, devido às inúmeras solicitações feitas pelos membros da família, gerando desgaste e a sensação de improdutividade no trabalho (I. M. Silva et al., 2020).

Por outro lado, a estratégia que permite evitar a interferência da família no trabalho (FIT) é a busca de apoio institucional. O apoio institucional compreende a contratação de serviços para auxiliar nas demandas familiares (Matias & Fontaine, 2014). Para exercer o papel de trabalhador, os pais colocam seus filhos em creches, estratégia que se mostra eficaz (Grönlund & Javornik, 2014). Entretanto, com o distanciamento social, as instituições de cuidado e ensino permaneceram fechadas e os pais precisaram cuidar de seus filhos em tempo integral, favorecendo situações de conflito entre o trabalho e as demandas parentais (Darmody, Smyth, & Russel, 2020; Rudolph et al., 2020). Ainda, na pandemia, as crianças em idade escolar precisaram de maior suporte educacional, como mostra a pesquisa realizada pelo Fundo Internacional de Emergência das Nações Unidas para a Infância (UNICEF, 2020). Os resultados indicaram que 73% dos estudantes brasileiros entre quatro e dezessete anos necessitaram da ajuda de alguém da casa para concluir as atividades da escola.

Além das estratégias de conciliação entre os domínios, aspectos relativos à qualidade de vida dos indivíduos também apresentaram relação com o conflito entre trabalho e família. A interferência do trabalho na família (TIF) é influenciada, principalmente, pelo domínio psicológico. São considerados aspectos psicológicos, a capacidade de se concentrar, atribuir sentido à vida e estar satisfeito consigo (Fleck, 2000). Por mais que a experiência da pandemia do COVID 19 esteja associada ao maior risco de adoecimento mental, com taxas mais altas de sintomas de ansiedade, depressão

e uso e abuso de substância na população (Ahmed et al., 2020), os participantes desse estudo apresentaram indicadores regulares no que tange aos aspectos psicológicos. Esse resultado pressupõe que, por mais demandas que existam (ex.: sobrecarga de trabalho), se a pessoa tiver recursos para lidar com elas (ex.: ser resiliente), seu impacto no bem-estar será menor (Bakker & Demerouti, 2014). Cabe ressaltar que a capacidade de gestão e planejamento está entre as estratégias mais usadas pelos participantes, sendo seu uso possivelmente entendido como recurso para lidar com a interferência entre os domínios, garantindo a qualidade de vida.

A interferência da família no trabalho (FIT) relacionou-se principalmente com os aspectos físicos da qualidade de vida, por exemplo, nível de energia e qualidade do sono (Fleck, 2000). A experiência do conflito entre trabalho e família está associada a problemas físicos, já que ao tentar dar conta das responsabilidades, as pessoas deixam de investir em sua saúde (Rocco, 2019). Por sua vez, pode-se considerar que uma condição física fragilizada faz com que o indivíduo não tenha recursos suficientes para lidar com situações estressantes. A esse respeito, a literatura evidencia ainda que aspectos físicos, como sono e imunidade, foram afetados negativamente durante a pandemia (E. S. M. Silva, Ono, & Souza, 2020). Entretanto, considerando as dimensões da qualidade de vida, os participantes deste estudo apresentaram médias mais altas na dimensão física. Isso sugere que eles podem ter feito o uso de alguma estratégia que permitiu investir na sua saúde, por exemplo, contar com o suporte do cônjuge.

A satisfação conjugal é caracterizada por aspectos como a boa comunicação, tempo investido na relação, compartilhamento de tarefas, entre outros (Ferrão et al., 2019). Neste estudo, a satisfação conjugal apresentou uma relação positiva e significativa com a estratégia de apoio conjugal mútuo, que se destacou como a estratégia mais usada pelos respondentes. Entende-se por apoio entre os cônjuges tanto o suporte emocional (ex. compartilhar sentimentos) como questões práticas (ex. resolver problemas) (Matias & Fontaine, 2014). Estudos destacam a relevância do papel do cônjuge no conflito entre trabalho e família, por exemplo, ao dividir as tarefas domésticas (Turluc, Agrigoroaiei, & Candel, 2019) e apontam o apoio como fundamental para satisfação com o relacionamento (McAllister, Thornock, Hammond, Holmes, & Hill, 2012). A satisfação conjugal, por sua vez, está associada com a qualidade de vida geral dos indivíduos (A. C. R. Silva, 2014).

Ainda, cabe ressaltar que o apoio conjugal mútuo apresentou relação positiva com o grupo de estratégias que envolve manter uma perspectiva otimista sobre ser um casal de dupla renda, sendo ambos recursos usados com frequência pelos participantes. De fato, quanto o indivíduo acredita que o trabalho traz benefícios (Matias & Fontaine, 2014), seja por questões financeiras (Fraenkel & Capstick, 2016) ou por compreender que ocupar o papel de trabalhador é importante para as pessoas (Lassance & Sarriera, 2012), ele se engaja nas atividades da casa, podendo receber do parceiro o mesmo auxílio. Por fim, o apoio entre o casal se mostrou imprescindível na pandemia, quando outros suportes foram reduzidos, como o apoio das famílias de origem e do local de trabalho.

Conclui-se que este estudo contribui para a compreensão da relação do conflito entre trabalho e família e as estratégias de conciliação utilizadas por trabalhadores brasileiros. Os resultados demonstram que algumas estratégias são mais efetivas, alertando para o fato de que o uso de estratégias nem sempre reflete em menores níveis de conflito entre trabalho e família. Sobre a qualidade de vida, os aspectos físicos e psicológicos mostraram-se importantes na prevenção do conflito entre trabalho e família. Por fim, destaca-se a relação positiva entre a satisfação com o relacionamento conjugal e o apoio do cônjuge.

Outra contribuição da pesquisa é o fato de ter sido conduzida durante a pandemia. Defende-se que, além de dialogar com os resultados da literatura prévia, o estudo contribuiu para o entendimento de como os indivíduos enfrentaram o conflito entre trabalho e família durante o distanciamento social. Entretanto, para a melhor compreensão dos resultados, cabe ressaltar que eles podem ter sido influenciados por dois aspectos. O primeiro diz respeito ao período da coleta, que foi realizada na fase inicial do distanciamento social, quando as pessoas estavam aprendendo a lidar com a situação, bem como, quando poderiam ter mais engajamento para contornar as dificuldades. O segundo corresponde aos níveis socioeconômico e educacional da amostra, que geralmente refletem em melhores condições para conciliar o trabalho e a família. Isso pode ter impactado nos níveis consideráveis de qualidade de vida apresentados, mesmo em contexto de pandemia.

Apesar de suas contribuições, este estudo apresentou algumas limitações. A primeira diz respeito ao tamanho da amostra, principalmente considerando o número de participantes homens, que impossibilitou comparar a experiências de homens e mulheres. Ainda, foi possível contar com a participação de apenas um dos cônjuges de cada família, sendo que acessar ambos os parceiros permitiria obter um entendimento mais complexo do fenômeno. Outra limitação foi que a pesquisa só contou com pessoas em relacionamentos heterossexuais, sugere-se que novos estudos considerem relacionamentos entre pessoas do mesmo sexo.

Entretanto, espera-se que os resultados obtidos possam contribuir para a prática de orientadores de carreira, psicólogos clínicos e profissionais da área de recursos humanos. Considerando os achados do estudo é possível recomendar que, na prática, observem que: 1) O conflito entre o trabalho e a família tende a ocorrer, e as pessoas são ativas ao buscar conciliar as demandas; 2) Somente o uso de estratégias não é suficiente, é preciso compreender se elas estão ajudando a conciliar os domínios e se os resultados estão sendo satisfatórios na avaliação da pessoa; 3) Ao trabalhar aspectos da qualidade de vida ou da satisfação conjugal, o conflito entre trabalho e família precisa ser investigada e a conciliação dos papéis deve ser estimulada.

Referências

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho e família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167704712013000200011&lng=pt&tlng=pt
- Ahmed, M. Z., Ahmed, O., Zhou, A., Sang, H., Liu, S., & Ahmad, A. (2020). Epidemic of COVID-19 in China and associated psychological problems. *Asian J. Psychiatr.*, 51, 102092. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102092>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0036941>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Andolfi, M. (2018). Avaliação do funcionamento familiar. Em M. Andolfi (Ed.), *A terapia familiar multigeracional instrumentos e recursos* (pp. 101-114). Porto Alegre: Artesã.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. Em P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide. Work and wellbeing* (p. 37-64). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Braun, A. C., Machado, W. L., Andrade, A. L., & Oliveira, M. Z. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away?. *Revista de Psicologia (PUCP)*, 37(1), 251-278. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.009>
- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: the relationship between boundary management, work-family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407-426. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020826>
- Darmody, M., Smyth, E., & Russell, H. (2020). The implications of the COVID-19 pandemic for policy in relation to children and young people: a research review. *Research Series, Economic and Social Research Institute (ESRI)*. <https://doi.org/10.26504/sustat94>
- De Andrade, A. L., & Martins-Silva, P. O. (2013). Configurações e consequências de investimento afetivo em relacionamentos românticos. *Psicologia e Saber Social*, 2(2), 217-228. <https://doi.org/10.12957/psi.saber.soc.2013.8795>
- De Andrade, A. L., Ziebell de Oliveira, M., & Hatfield, E. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 106-113. <https://doi.org/10.171652/rpot.2017.2.12738>
- De Andrade, A. L., & Egert, C. (2019). Estratégias de Resolução de Conflito Romântico: Desenvolvimento de Medida e Predição. *Estudos e Pesquisas Em Psicologia*, 18(3), 850-872. <https://doi.org/10.12957/epp.2018.40453>
- Epskamp, S., & Fried, EI (2018). Um tutorial sobre redes de correlação parcial regularizadas. *Métodos psicológicos*, 23(4), 617-634. <https://doi.org/10.1037/met0000167>
- Fellows, K. J., Chiu, H.-Y., Hill, E. J., & Hawkins, A. J. (2015). Work-Family Conflict and Couple Relationship Quality: A Meta-analytic Study. *Journal of Family and Economic Issues*, 37(4), 509-518. <https://doi.org/10.1007/s10834-015-9450-7>
- Ferrão, L. F. (2019). *(Des) Encontros entre Amor e Trabalho: Análise de diádes no Conflito Trabalho-Família* (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, Espírito Santo.
- Ferrão, L. F., De Andrade, A. L., & Camilo, F. (2019). Escala ENRICH de Satisfação Conjugal: Adaptação e Evidências Psicométricas Iniciais no Brasil. *Revista Psicologia Em Pesquisa - UFJF*. Recuperado de <http://www.ufjf.br/psicologiaempesquisa/1632-2/>
- Fleck, M. P. A. (2000). O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 33-38. <https://doi.org/10.1590/S1413-8123200000100004>
- Fraenkel, P., & Capstick, C. (2016). Famílias contemporâneas biparentais. Em F. Walsh (Org.), *Processos Normativos da Família: Diversidade e Complexidade* (4ª ed., pp. 78-101). Porto Alegre: Artmed.
- Frone, M. R. (2003). Work-family Balance. Em J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Graham, J. A., & Dixon, M. A. (2017). Work-Family Balance Among Coaches: A Qualitative Examination of Enrichment, Conflict, and Role Management Strategies. *Journal of Sport Management*, 31(3), 288-305. <https://doi.org/10.1123/jism.2016-0117>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Grönlund, A., & Javornik, J. (2014). Great expectations. Dual-earner policies and the management of work-family conflict: the examples of Sweden and Slovenia. *Families, Relationships and Societies*, 3(1), 51-65. <https://doi.org/10.1332/204674313x13796044783891>
- Hardy, A., McDonald, J., Guijt, R., Leane, E., Martin, A., James, A., ... Green, B. (2016). Academic parenting: work-family conflict and strategies across child age, disciplines and career level. *Studies in Higher Education*, 43(4), 625-643. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1185777>
- Haslam, D. M., Patrick, P., & Kirby, J. N. (2014). Giving Voice to Working Mothers: A Consumer Informed Study to Program Design for Working Mothers. *Journal of Child and Family Studies*, 24(8), 2463-2473. <https://doi.org/10.1007/s10826-014-0049-7>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID19*.
- JASP Team. (2020). *JASP (Version 0.14.1) [Computer software]*.
- 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), 4961. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167933902012000100007&lng=pt&nrm=isso
- Lemos, A. H. C., Barbosa, A. O., & Monzato, P. P. (2021). Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200603>
- Machado, W. L., Vissoci, J., & Epskamp, S. (2015). Análise de rede aplicada à Psicométrica e à Avaliação Psicológica. Em C. S. Hutz, D. R. Bandeira, & C. M. Trentini (Orgs.), *Psicométrica* (pp. 125-146). Porto Alegre: ArtMed.

- Magnan, E. S., Oliveira, D. S., Pozza, D. R., Techio, G., Amorim, M. V., Borges, M. A. S., . . . & Oliveira, M. Z. (2020). *Cartilha sobre Home Office em tempos de pandemia: O que você precisa saber para trabalhar bem e com saúde*. Porto Alegre: PUCRS/Vitória: UFES/ Rio de Janeiro: PUC-Rio.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2014). Managing multiple roles: Development of the Work-Family Conciliation Strategies Scale. *Spanish Journal of Psychology*, 17(17). <https://doi.org/10.1017/sjp.2014.51>
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2015). Coping with work and family: How do dual-earners interact? *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(2), 212–222. <https://doi.org/10.1111/sjop.12195>
- Martins, L. B., Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2020). COVID-19: seus impactos nas relações trabalho-família. Em F. Queiroga (Org.), *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19 Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia*. Porto Alegre: Artmed.
- McAllister, S., Thornock, C. M., Hammond, J. R., Holmes, E. K., & Hill, E. J. (2012). The Influence of Couple Emotional Intimacy on Job Perceptions and Work-Family Conflict. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 40(4), 330–347. <https://doi.org/10.1111/j.1552-3934.2012.02115.x>
- McGoldrick, M., & Shibusawa, T. (2016). O ciclo vital familiar. Em F. Walsh, *Processos normativos da família: Diversidade e complexidade* (4ª ed.) (pp. 375-398). Porto Alegre: Artmed.
- Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 33(3), 317-334. <https://doi.org/10.14417/ap.904>
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C. & Bonstrom, J. (2015) Work-Family Conflicts and Marital Satisfaction Among US Workers: Does Stress Amplification Matter?. *J Fam Econ Iss*, 36, 21–33. <https://doi.org/10.1007/s10834-014-9420-5>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Pinto, F. A. B. (2020). *Quando o trabalho habita o espaço da família: a experiência de gestão de fronteira no trabalho remoto a partir de casa* (Dissertação de Mestrado). Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Jaskiewicz, P., Combs, J. G., Balkin, D. B., & Shanine, K. K. (2018). Family science and the work-family interface: An interview with Gary Powell and Jeffrey Greenhaus. *Human Resource Management Review*, 28(1), 98–102. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.05.009>
- Prime, H., Wade, M., & Browne, D. T. (2020). Risk and resilience in family well-being during the COVID-19 pandemic. *American Psychologist*, 75(5), 631–643. <https://doi.org/10.1037/amp0000660>
- Rocco, P. T. P. (2019). *Associação entre estresse relacionado ao trabalho e escore de saúde cardiovascular ideal no Estudo Longitudinal da Saúde do Adulto (ELSA-Brasil)* (Tese de Doutorado). Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo. <https://doi.org/10.11606/T.5.2020.tde-13012020-160453>
- Rudolph, C., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., . . . & Zacher, H. (2020). *Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/k8us2>
- Silva, A. C. R. (2014). *A relação entre o conflito trabalho-família, a qualidade de vida e a qualidade relacional: qual o papel dos rituais familiares?* (Dissertação de mestrado). Universidade de Coimbra, Portugal.
- Silva, I. M., Lordello, S. R., Schmidt, B., & Mieto, G. S. M. (2020). Brazilian families facing the Covid-19 outbreak. *Journal of Comparative Family Studies*, 51(3-4), 324-336. <https://doi.org/10.3138/jcfs.51.3-4.008>
- Silva, I. M., Schmidt, B., Lordello, S. R., Noal, D. S., Crepaldi, M. A., & Wagner, A. (2020). As relações familiares diante da COVID-19: recursos, riscos e implicações para a prática da terapia de casal e família. *Pensando famílias*, 24(1), 12-28. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2020000100003&lng=pt&tlng=pt
- Silva, P., Carmo, R., Cantante, F., Cruz, C., Estêvão, P., Manso, L., . . . & Lamelas, F. (2020). Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento II: Desemprego, Layoff e adaptação ao Teletrabalho. *CoLABOR*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/342397698_Trabalho_e_desigualdades_no_Grande_Confinamento_II_Desemprego_Layoff_e_adaptacao_ao_Teletrabalho
- Silva, E. S. M., Ono, B. H. V. S., & Souza, J. C. (2020). Sleep and immunity in times of COVID-19. *Revista da Associação Médica Brasileira*, 143-147. <http://doi.org/10.1590/1806-9282.66.s2.143>
- Silveira, S. S., & Bendassolli, P. F. (2018). Estratégias de conciliação trabalho-família de professores universitários em uma capital do Nordeste brasileiro. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(3), 422-429. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.3.14299>
- Simon, R. (2019). *Conflito trabalho-família e estratégias de coping em profissionais com e sem filhos* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.
- Soto, J., & Barra Almagá, E. (2015). Conflicto trabajo-familia y bienestar psicológico en trabajadores de empresas industriales de Chile. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 4, 15-24. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/299667292_Conflito_trabajo-familia_y_bienestar_psicologico_en_trabajadores_de_empresas_industriales_de_Chile
- Turluc, M. N., Agrigoroaiei, M. A., & Candel, O. S. (2019). Spouses' family-work interactions and their contribution to marital and job satisfaction. *Psihologia Socială*, 42(2), 47-6. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/330713957_Spouses_family-work_interactions_and_their_contribution_to_marital_and_job_satisfaction
- UNICEF (2020). *Impactos Primários e Secundários da COVID-19 em Crianças e Adolescentes Relatório de análise 1ª Onda*. Recuperado de <https://www.unicef.org/brazil/media/11331/file/relatorio-analise-impactos-primarios-e-secundarios-da-covid-19-em-criancas-e-adolescentes.pdf>
- Williams, J. C., Berdahl, J. L., & Vandello, J. A. (2016). Beyond Work-Life "Integration." *Annual Review of Psychology*, 67(1), 515–539. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033710>
- Young, M., & Schieman, S. (2017). Scaling Back and Finding Flexibility: Gender Differences in Parents' Strategies to Manage Work-Family Conflict. *Journal of Marriage and Family*, 80(1), 99–118. <https://doi.org/10.1111/jomf.12435>

Agradecimentos:

Os autores agradecem o apoio das agências de fomento: CAPES (autora principal), CNPQ (segundo autor e terceira autora), e FAPES (Universal e bancada, segundo autor).

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

Informações sobre os autores:

Gabriela Techio

Av. Mercedes, 166
Floresta, Porto Alegre (RS), Brasil
E-mail: gabriela.techio@gmail.com

Alexsandro Luiz De Andrade

E-mail: alexsandro.deandrade@yahoo.com

Manoela Ziebell de Oliveira

E-mail: manoela.ziebell@gmail.com