

Conflito Trabalho-Família: Um Estudo de Casos Múltiplos com Mulheres Trabalhadoras

Nágila Giovanna Silva Vilela¹

Mariane Lemos Lourenço²

Resumo

O objetivo deste artigo é analisar as fontes de conflito trabalho-família vivenciado por mulheres trabalhadoras do setor industrial, de acordo com as dimensões tempo, tensão e comportamento propostas por Greenhaus e Beutell (1985), aspectos que se relacionam às dinâmicas familiares. A pesquisa é qualitativa e descritiva e os dados foram obtidos por meio de entrevistas com quinze mulheres trabalhadores de três indústrias brasileiras. A análise se deu por meio da análise de conteúdo. Os resultados revelaram que a principal fonte de conflito trabalho-família é o tempo (longas jornadas de trabalho, horas extras e filhos), seguida pela tensão (lidar com pessoas, grandes demandas de atividades, falta de organização dessas demandas por parte das chefias e sobrecarga) e comportamento (não pareceu ser fonte de conflito trabalho-família, já que a maior parte das mulheres consegue adequar seus comportamentos aos diferentes papéis que lhes são impostos). Ao final, são apresentadas as sugestões para futuras pesquisas.

Palavras-chave: trabalho; família; mulher trabalhadora; pesquisa qualitativa.

Work-Family Conflict: A Multiple Case Study with Working Women

Abstract

The aim of this paper is to analyze the sources of work-family conflict experienced by women workers in the industrial sector, according to the time, tension and behavior dimensions proposed by Greenhaus and Beutell (1985), aspects that relate to family dynamics. The research is qualitative and descriptive and the data were obtained through interviews with fifteen women workers from three Brazilian industries. The analysis was from content analysis. The results revealed that the main source of work-family conflict is time (long working hours, overtime and children), followed by tension (dealing with people, great demands of activities, lack of organization of these demands by the bosses and overload) and behavior (it didn't appear to be a source of work-family conflict, since most women can adjust their behaviors to the different roles imposed on them). At the end, suggestions for future research are presented.

Keywords: work-family conflict; working women; qualitative research.

¹ Mestra em Administração pela Universidade Federal do Paraná.

² Mestre e Doutora em Psicologia pela Universidade de São Paulo. Professora Adjunta do Departamento de Administração Geral e Aplicada da Universidade Federal do Paraná.

Introdução

O tema conflito trabalho-família ganhou destaque após a publicação em 1985, por Greenhaus e Beutell, sobre as fontes de conflito entre os papéis do trabalho e da família, aspectos que se relacionam às dinâmicas familiares. Os autores realizaram uma revisão da literatura a respeito da temática e propuseram que os conflitos ocorrem em virtude da incompatibilidade de exigências e condições que as esferas do trabalho e da família impõem, em especial, no que diz respeito: ao tempo gasto em atividades nos dois domínios; à tensão gerada pela participação nos mesmos; e ao comportamento exigido nos ambientes de trabalho e familiar (Greenhaus & Beutell, 1985). Mesmo depois de décadas após a publicação de Greenhaus e Beutell (1985) sobre o conflito trabalho-família, diversas pesquisas recentes ainda utilizam o trabalho dos autores como base teórica, demonstrando como essa permanece atual (Radcliffe & Cassell, 2015; Sevä & Öun, 2015; Annor & Amponsah-Tawiah, 2017; Chambel, Carvalho, Cesário & Lopes, 2017; Hagqvist, Gådin & Nordenmark, 2017; Nilsen, Skipstein, Østby & Mykletun, 2017; Stoiko, Strough, Turiano & 2017; Carvalho, Chambel, Neto & Lopes, 2018).

Os conflitos que envolvem trabalho e família podem ocorrer em duas direções: enquanto o conflito trabalho-família é procedente de conflitos entre papéis originados no trabalho que interferem no cumprimento de tarefas/funções familiares, o conflito família-trabalho é originado na família e afeta a realização de responsabilidades pertinentes ao trabalho (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996).

Os níveis de conflito trabalho-família com frequência são associados ao gênero. Algumas pesquisas indicam que as mulheres vivenciam conflitos superiores aos homens (Reddick, Rochlen, Grasso, Reilly & Spikes, 2012; Ruppner, 2013; Allen & Finkelstein, 2014; Treister-Goltzman & Peleg, 2016; Nilsen *et al.*, 2017), outras são contrárias a essa ideia e sugerem que não há diferença entre homens e mulheres no que diz respeito ao conflito trabalho-família (Stoiko *et al.*, 2017; Byron, 2005) e há pesquisas que destacam que os homens vivenciam mais conflito trabalho-família que as mulheres (Annor & Amponsah-Tawiah, 2017).

A primeira afirmação é a mais comum e está relacionada com a convicção (ainda presente, apesar das mudanças sociais dos últimos anos) de que as diferenças de gênero possuem efeito sobre os papéis desempenhados no domínio do trabalho e da família (Pedrosa, 2015). Tais mudanças sociais incluem a necessidade de as mulheres colaborarem na renda familiar e a crescente participação delas na força de trabalho (Pinto, 2000) – até o final do século XIX o trabalho feminino era basicamente o doméstico (Castelo Branco, 2011) –, contribuindo para a ocorrência de alterações no mercado de trabalho e na harmonia entre trabalho e família nas últimas décadas (Sorj, Fontes & Machado, 2007).

Nesse cenário, ainda que as mulheres estejam contribuindo para o orçamento familiar por meio do seu trabalho, o empenho masculino para auxiliar nas tarefas domésticas não tem sido suficiente (Sorj *et al.*, 2007; Pinto, 2000; Öun, 2012). Essa situação contribui para que a divisão do trabalho tenha um sólido viés de gênero (Sorj *et al.*, 2007), em que a responsabilidade principal de realizar as tarefas de cuidar da casa e das crianças continua sendo das mulheres (Sevä & Öun, 2015).

Ressalta-se, portanto, a constante necessidade de entender como os domínios do trabalho e da família podem interagir (Chang, Chen & Chi, 2014), uma vez que esse tipo de conflito continua sendo um motivador de estresse e preocupação para diversos trabalhadores (Fiksenbaum, 2014). Diante disso, o objetivo desse artigo é analisar as fontes de conflito trabalho-família vivenciado por mulheres trabalhadoras do setor industrial, de acordo com as dimensões tempo, tensão e comportamento propostas por Greenhaus e Beutell (1985).

Apesar de as mulheres serem o foco de investigação, não se trata necessariamente de uma abordagem que exclua os homens, ou confronto homens e mulheres, pretende-se somente problematizar que “a melhor solução, para homens e mulheres, é andar lado a lado, em franca e aberta colaboração, para o bem comum” (Sina, 2005, p. 5). No entanto, a escolha por entrevistar somente mulheres se deu devido ao fato de que essas geralmente são mais propensas (em detrimento dos homens) a enfrentar conflitos entre o trabalho e a família (Öun, 2012). Tais conflitos se relacionam principalmente às responsabilidades com a casa e com as crianças que recaem sobre elas (Hagqvist *et al.*, 2017; Seierstad & Kirton, 2015; Sevä & Öun, 2015). No caso das mulheres grávidas e/ou com filhos pequenos, além das variáveis psicológicas e biológicas, a questão socioeconômica pode provocar o aumento da tensão emocional, já que geralmente a mulher é responsável por atividades profissionais e sociais que lhe impedem de se dedicar exclusivamente à maternidade (Manente & Rodrigues, 2016).

A contribuição teórica dessa pesquisa consiste principalmente em aumentar os estudos brasileiros sobre o tema conflito trabalho-família na área de administração. A precariedade de pesquisas a esse respeito pode ser exemplificada pela busca em algumas bases de dados brasileiras. Ao buscar pelo descritor “conflito trabalho-família” e sem estipulação de tempo, alguns resultados podem ser destacados: Portal de Periódicos CAPES/MEC, seis artigos; *Scientific Electronic Library Online*, cinco artigos; *Scientific Periodicals Electronic Library*, dois artigos. Além disso, nos principais eventos da área, utilizando o mesmo termo de busca (“conflito trabalho-família”) foram encontrados três artigos no Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD); dois no Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho e dois no Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. Em termos práticos, percebe-se que a interface trabalho-família pode amparar ou prejudicar as relações familiares (Cooklin *et al.*, 2014). É esperado que essa pesquisa contribua para que tais relações sejam otimizadas e que a necessidade de responder às responsabilidades do trabalho e da família não sejam fonte de conflito para os trabalhadores.

Método

Quanto à abordagem, a pesquisa³ é qualitativa (Gerhardt & Silveira, 2009). Em relação aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva (Cervo, Bervian & Silva, 2007). A estratégia de pesquisa adotada é o estudo de caso com orientação interpretativista, visto que não se busca generalizar os

³ Essa pesquisa é decorrente da dissertação apresentada pela primeira autora, orientada pela segunda autora, no ano de 2017 como parte das exigências para a obtenção do título de mestre.

achados de uma circunstância para todos os outros casos (Stake, 2009). Nessa pesquisa, os casos são três organizações, nomeadas como Organização A, Organização B e Organização C.

Participaram da pesquisa 15 mulheres trabalhadoras de três grandes indústrias de diferentes segmentos localizadas em estados distintos nas regiões Sul e Sudeste do Brasil. As organizações foram nomeadas como Organização A, Organização B e Organização C. Quanto ao perfil das entrevistadas, a idade variou entre 22 e 49 anos. No que diz respeito ao estado civil, dez afirmaram ser casadas, quatro divorciadas e uma solteira. Das quinze mulheres, onze tinham pelo menos um filho. Os níveis de escolaridade variaram entre Ensino Superior completo (6), Pós-Graduação (4), Ensino Médio completo (4) e Ensino Fundamental Completo (1). As jornadas de trabalho mencionadas pelas participantes foram de 43 a 60 horas semanais. A fim de garantir o sigilo das participantes, essas foram identificadas por meio do nome dado à organização (A, B, C) e em ordem numérica. Dessa forma, a primeira entrevistada da organização A é nomeada aqui como A1, a segunda como A2, e assim por diante.

O instrumento utilizado foi a entrevista semiestruturada orientada por roteiro. Quanto aos procedimentos de coleta de dados, as entrevistas foram feitas pessoalmente e à distância, dependendo da disponibilidade da organização, entre os meses de junho e agosto de 2017. A fim de assegurar o direito à privacidade das participantes, cada uma delas consentiu em ser entrevistada e observada, bem como foram informadas por quanto tempo participariam da pesquisa (Cooper & Schindler, 2016). Sendo assim, um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi assinado por todas as participantes cujas entrevistas foram feitas presencialmente (11 das 15 entrevistas), sendo esta a garantia da ciência a respeito dos objetivos, benefícios, eventuais riscos e esclarecimentos sobre sua participação em geral. No caso das entrevistas feitas à distância, via *Skype*, *Google Hangouts* e ligação telefônica, o TCLE foi lido às participantes, aceito por elas e enviado posteriormente por *e-mail*.

Os dados obtidos nessa pesquisa foram transcritos e, em seguida, codificados no *software* ATLAS.ti. Esse *software* permite a união de trechos de um mesmo assunto desde que esses fragmentos do texto estejam relacionados a um mesmo código e dentro de uma mesma família. As famílias correspondem aos temas mais amplos aos quais os códigos se associam, enquanto os códigos são os conteúdos específicos que se relacionam ao tema de uma família. Assim, a família “conflito trabalho-família” e os códigos “tempo”, “tensão” e “comportamento” foram criados para a codificação das entrevistas. Feita a codificação, foram gerados, no próprio *software*, os relatórios agrupados de cada código com os trechos das entrevistas. A partir disso, iniciou-se a análise dos dados, isto é, o processo de dar sentido aos dados coletados ao fazer um estudo minucioso e interpretação dos mesmos (Creswell, 2007). A análise dos dados foi feita por meio da análise de conteúdo e incluiu “procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (Bardin, 2004, p. 33). O resultado de tal análise está explicitado a seguir.

Resultados e Discussão

O conflito trabalho-família pode surgir devido a três principais fontes: tempo, tensão e comportamento (Greenhaus & Beutell, 1985). Nessa pesquisa foi notório que o conflito esteve associado principalmente ao tempo, seguido pela tensão. No que diz respeito ao comportamento, a teoria sugere que quando o indivíduo necessita regular seu comportamento para atender aos domínios do trabalho e da família, o conflito pode surgir. Isto significa que a diferença de comportamentos no âmbito do trabalho e da família pode ocasionar o conflito trabalho-família. Para as participantes dessa pesquisa, no entanto, o comportamento não pareceu ser fonte de conflito trabalho-família. A seguir são apresentados os resultados relacionados às dimensões tempo, tensão e comportamento.

Conflito trabalho-família devido ao tempo

Os conflitos baseados no tempo ocorrem porque o tempo gasto em uma tarefa indica que não foi despendido tempo suficiente em outra tarefa, levando ao conflito entre elas (Strobino, 2014). O pressuposto é de que o tempo é um recurso finito, logo, sua utilização em um domínio – seja no trabalho ou na família – impossibilita que ele seja dedicado às tarefas de outro âmbito (Aguiar, 2016). Nesse sentido, a entrevistada A2 discorre sobre a dificuldade de estar presente nas duas esferas (trabalho e família): *“Como diria Newton, né? Um corpo não ocupa dois lugares no espaço! Então enquanto eu estou trabalhando lá, eu não estou dando a atenção que eu deveria aqui [...] [sic] (A2)”*.

As pressões relacionadas ao tempo e advindas dos domínios do trabalho e da família são discutidas a seguir.

Pressões do trabalho relacionadas ao tempo

As pressões do trabalho relacionadas ao tempo, de acordo com Greenhaus e Beutell (1985) incluem: quantidade de horas trabalhadas, inflexibilidade do horário de trabalho e trabalho em turnos. Para as mulheres entrevistadas os conflitos entre trabalho e família foram relacionados com situações específicas de cada uma das organizações.

Na Organização A, o conflito estava associado principalmente às longas jornadas de trabalho, que se estendem para além do ambiente organizacional e costumam ser feitas de casa e até mesmo nos finais de semana. Para essas mulheres, por vezes, o tempo gasto no trabalho atrapalha ou impede que um compromisso pessoal ou familiar seja efetivado. O relato da entrevistada A4 é exemplo disso: *“Entendo que às vezes por esse... essa constância que a gente tem em estender da carga horária, então isso acaba atrapalhando na rotina, é... enfim, pela hora que eu saio, a hora que eu chego, então isso... até a minha rotina pessoal. Então, por exemplo, eu tenho, eu tive inglês semana passada... Eu tive que faltar porque eu não consegui sair a tempo do trabalho e enfim, acabei faltando na aula [sic] (A4)”*.

As entrevistadas A2 e A3 também comentaram sobre as excessivas jornadas de trabalho: *“Essa semana eu trabalhei até 11 horas da noite dois dias. E os outros dias eu trabalhei até às 20h00 (A2)”*.

“Tudo isso acarreta numa quebra dos meus horários quase que diariamente e acabo ficando mais tempo além do meu horário [sic] (A3)”.

Tais resultados corroboram a pesquisa de Sevä e Öun (2015), em que os autores constataram a partir de uma pesquisa feita na Suécia, que horas extras estão relacionadas com maior possibilidade de vivenciar conflito trabalho-família. No entanto, destaca-se que, muitas vezes, essa rotina torna-se tão habitual que os indivíduos não percebem os impactos do excesso de trabalho na vida pessoal ou se convencem de que aquela situação tem um tempo determinado para acabar. A entrevistada A2, por exemplo, quando questionada se considerava vivenciar conflitos entre o trabalho e a família afirmou que não e que estava conseguindo conciliar essas duas esferas. Contudo, a fala de A2 parece indicar o contrário: *“Minha vida hoje ela está desequilibrada, trabalho e vida pessoal. Eu queria trabalhar numa empresa que eu trabalhasse oito horas por dia e só. E não precisasse chegar em casa e continuar trabalhando de casa. Quantas vezes, trabalhar a noite, trabalhar sábado, trabalhar domingo, de casa. Eu queria um trabalho um pouco diferente em relação a isso. Hoje eu não tenho... mas é fase. Eu sei também que se chegar uma hora e falar “meu, cansei, não é mais isso que eu quero pra minha vida”, é um novo emprego. É que por enquanto, embora esteja nessa correria, eu estou dando conta, meu corpo está dando conta, minha saúde está dando conta e minha cabeça está satisfeita, está realizada com o que eu tenho feito no meu trabalho [sic] (A2)”.* Apesar de satisfeita com o trabalho, a entrevistada A2 mencionou que acha que deveria gastar mais tempo com a família e menos com o trabalho e que gostaria de fazer mais pela família, porém não consegue por restrições de tempo. A vontade de passar mais tempo com a família também foi registrada pela entrevistada A3.

Na Organização B, as horas extras, principalmente durante os finais de semana mostraram-se fonte de conflito trabalho-família. Para a entrevistada B2, o tempo despendido no trabalho influencia para que algumas coisas em casa acabem ficando em segundo plano. Nesse caso, a interferência do tempo no trabalho nas atividades familiares pareceu estar relacionada com a idade dos filhos. Enquanto a entrevistada B2 tem um filho de nove anos, as entrevistadas B4 e B5, por exemplo, têm filhos a partir de 17 anos e não consideram as horas extras como algo negativo: *“... é bem tranquilo, porque assim, a minha, a minha vida está estruturada então não... não me prejudica se eu ficar horas a mais ou a menos. Inclusive se a noite precisar ficar, eu fico, porque assim, não vai influenciar em nada (B4)”.* *“... eu divido a empresa com meus filhos. Não vou ficar todo sábado. É um sábado sim, um sábado não, mas eu sempre faço hora extra também [sic] (B5)”.*

Além dos filhos, outros dependentes incluem idosos e deficientes (Afrianty, Burgess & Issa, 2015), como no caso da entrevistada B6. Apesar de a mãe da entrevistada não ser totalmente dependente dela, uma que mora sozinha e tem uma vida ativa, a mesma tem 74 anos e demanda um pouco de atenção da filha. A trabalhadora tende a priorizar mais o trabalho que a família e estender a carga horária para além das 44 horas semanais previstas, o que acaba lhe causando um sentimento de culpa: *“... eu costumo ver minha família normalmente todo final de semana, durante a semana eu não consigo, minha mãe mora sozinha, né, mas durante a semana eu não consigo dar muita atenção pra ela. E isso às vezes eu me culpo assim, sabe? Por que ela já tem 74 anos, então ela vai sempre no médico*

sozinha, apesar que eu tenho as outras irmãs também, né? Mas isso é uma coisa que um pouquinho me incomoda, essa questão [sic] (B6)".

Conforme apresentado por Silva e Andrade (2016), com as alterações sociodemográficas e o crescimento da população de idade avançada, pressupõe-se o aumento das responsabilidades familiares com esse tipo de dependente, o que pode ser facilitado por meio de práticas de conciliação oferecidas pelas organizações. No caso da entrevistada B6, políticas organizacionais alinhadas a uma adequação pessoal da gestão do tempo parecem ser soluções possíveis para melhor conciliação entre o trabalho e o cuidado que a colaboradora sente que deve ter com a mãe.

Destaca-se que a Organização B é a única das três organizações pesquisadas em que há trabalho em turnos. Apesar de ser considerado preditor do conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985), esse tipo de trabalho não o foi para as participantes deste estudo.

Na Organização C, as entrevistadas relataram que o tempo que ficam no trabalho é muito extenso, uma que a empresa está situada na zona rural. É oferecido um ônibus que conduz os colaboradores da cidade até o trabalho e vice-versa. No entanto, a distância impede que o horário de almoço seja feito em outro local que não na própria organização, e esse foi um ponto destacado por todas as mulheres entrevistadas dessa empresa. Além disso, o horário de trabalho foi indicado por algumas entrevistadas como totalmente engessado e inflexível, contribuindo para a ocorrência de conflitos. No entanto, é necessário destacar que o trabalho flexível não necessariamente reduz o conflito trabalho-família de todos os trabalhadores (Greenhaus & Beutell, 1985). As longas horas no ambiente organizacional são explicadas pela entrevistada C1: *"Eu chego às 7, né, só que eu tenho que pegar o ônibus 6:20 então 6:10 eu tenho que estar no ponto. Então eu acordo 5:10. Aí aqui tem o horário de almoço, né, uma hora, só que a gente faz aqui na empresa mesmo esse uma hora, não dá tempo de ir lá na cidade porque fica só no caminho porque meia hora para ir, meia hora para vir, não daria tempo. Aí eu saio daqui, o ônibus sai daqui 17:10 mais ou menos e eu chego em casa 17:50, então eu fico praticamente 12 horas fora [sic] (C1)"*.

Dessa forma, conforme o relato de algumas entrevistadas, o tempo gasto com o trabalho não inclui somente o tempo no ambiente organizacional, mas também o tempo que se leva para fazer o trajeto de ida e volta. Além disso, quando surge alguma demanda extra, é preciso ficar além do horário padrão (de 07h às 17h de segunda-feira à quinta-feira e de 07h às 16h na sexta-feira) ou até mesmo trabalhar nos finais de semana e feriados: *"Como se diz, enquanto cê tem serviço... fica esperto pra conseguir fazer no horário, no tempo, no tempo do serviço, se, se não tiver feito cê vai ficar. Vai ficar aqui fazendo hora extra. Não tem jeito (C2)". "... já tive que sair domingo 7 horas da noite pra vir resolver questões de sinistro, sabe? [sic] (C4)"*.

Pressões da família relacionadas ao tempo

Filhos – em especial quando pequenos –, emprego do cônjuge e famílias grandes são as principais pressões advindas da família relacionadas ao tempo que podem acarretar em conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985). Para as mulheres entrevistadas, o conflito esteve relacionado

principalmente com os filhos. O emprego do cônjuge foi apresentado mais como um atenuador de conflitos ao possibilitar auxiliar nas atividades familiares e domésticas. Além disso, apesar de não haver uma definição específica sobre o que significa famílias grandes (em detrimento de famílias pequenas), foi considerado que as entrevistadas não tinham famílias com tal característica, pois, o número de indivíduos em casa não ultrapassou quatro (ainda que algumas participantes tenham três ou quatro filhos, eles não residem juntos). Em geral, para as mulheres das três organizações pesquisadas, o nascimento dos filhos teve como consequência maior dificuldade em conciliar as demandas do trabalho e da família. De acordo com A2, isso acontece, pois “... *filho demanda muito, né. Filho demanda muito tempo, demanda muito cuidado, e esse foi o ponto que complicou. Porque enquanto é só você e o marido, os dois se viram, né? Os dois são adultos, independentes. O que demanda mesmo é o filho que demanda muito, muita dedicação [sic] (A2)*”.

...Para B4, a chegada dos filhos “*umenta a responsabilidade, aumenta a correria, é... porque você se você está sozinho, você se arruma, sai para o trabalho Agora tem o filho, tem que arrumar mochila, tem que arrumar a roupa do filho, tem que levar ele para a creche, então, se antes você ia dez minutos antes, tive que sair meia hora, né, porque você tinha que dar a volta na creche, então... tudo muda, né, toda rotina muda com filho [sic] (B4)*”.

Sieber (1974) afirma que apesar da maior propensão ao conflito de papéis, as mulheres (em especial mães e trabalhadoras) buscam estender seu repertório de papéis a fim de obterem mais recursos, benefícios e percepção de valor pessoal. Essa situação pôde ser observada, uma vez que apesar das dificuldades encontradas em conciliar as responsabilidades do trabalho e da família, a ocupação profissional é uma forma de se sentir ativa, conforme relatado pela participante C2.

No caso da entrevistada A2 a dificuldade de conciliar o trabalho e a família devido ao tempo é tão evidente que é um dos motivos para que ela não planeje ter outros filhos: “... *porque por sermos só eu e meu marido, a gente não tem família para ajudar, ninguém perto e a gente sabe o quanto é complicado dar conta de conciliar o trabalho e filho. Nossa vida não aguentaria hoje, por conta de suporte familiar, de tempo e de financeiro também. Então paramos por aqui [sic] (A2)*”.

Para a entrevistada C2, o planejamento de um segundo filho envolve pensar nas consequências que isso poderia gerar no trabalho, uma vez que a trabalhadora sente que na organização em que trabalha não existe nenhum tipo de suporte para a gestação: “...*infelizmente a gente tem que se preocupar com essa parte. Porque emprego, né, a gente sabe que não está fácil e se a gente for pensar “ah, vou ter um filho”, se eu falar para o meu gerente “vou ter um filho ano que vem, minha programação”, amanhã ele manda me demitir, é verdade. A gente sabe que isso é verdade. Então assim “ah C2, quando você pensa em ter filho?” “ah, não sei, não sei nem se eu vou ter”. Infelizmente vai ser assim. Ai um belo dia “ah, tô grávida!” “tô, escapuliu”. Vai ter que ser. Tem jeito não [sic] (C2)*”.

A menor propensão para a fertilidade subsequente, isto é, a decisão pela concepção de um segundo filho e a relação com as mães que têm dificuldades em equilibrar seus papéis profissionais e familiares foi estudada por Liu e Hynes (2012) por meio de um estudo longitudinal do *National Institute of Child Health and Human Development* (NICHD). Os autores não encontraram evidências de que as mulheres que relataram maiores dificuldades em conciliar o trabalho e a família eram menos propensas

a ter fertilidade subsequente. Aquelas com maiores conflitos alteraram seu comportamento de trabalho, seja por simplesmente sair do mercado de trabalho ou sair do trabalho e ter outro filho posteriormente (Liu & Hynes, 2012).

No entanto, os resultados da presente pesquisa são contrários aos apresentados no parágrafo anterior. As mulheres entrevistadas – e em especial a entrevistada C2 – percebem a necessidade de trabalhar e, portanto, não anseiam sair do trabalho ainda que vivenciem conflitos trabalho-família. Por outro lado, para essa entrevistada a decisão por ter um segundo filho relaciona-se com aspectos do trabalho de tal forma que a participante não cogita engravidar no momento (recentemente, ela utilizou a licença maternidade). A entrevistada C1, que também teve o primeiro filho há pouco tempo, pretende ter mais um, porém quer esperar dois ou três anos devido ao trabalho.

Destaca-se ainda que ter filhos inclui tarefas extras, como por exemplo: sair do trabalho mais cedo para levar o filho ao médico (relatado pelas entrevistadas A2, B3, C4) ou para buscar na escola antes do horário previsto devido a problemas de saúde (relatado pela entrevistada B3), chegar mais tarde (relatado pela entrevistada A2) ou não ir trabalhar (relatado pela entrevistada B5) porque o filho acordou doente (A2) ou porque foi preciso participar de reuniões no colégio do filho (relatado pela entrevistada B2).

Por outro lado, aquelas mulheres que não têm filhos pequenos percebem maior adequação do tempo entre trabalho e família, bem como são conscientes que isso se deve ao fato de não terem crianças em casa. É o caso da entrevistada C5: *“Dá pra conciliar porque eu não tenho criança pequena, pra quem tem criança pequena eu acho que a dificuldade é um pouco maior, né, porque a criança menor depende mais da gente... a mãe tem mais cuidado e tal [sic] (C5)”*.

Outro caso é o da entrevistada B4. O fato de não ter filhos pequenos lhe possibilita fazer horas extras quando solicitado pela organização. Para ela, que tem dois filhos, um de 18 e um de 22 (que não mora mais em casa), a sua estrutura familiar atual permite que tenha liberdade de horários.

Ressalta-se nas entrevistas realizadas que o emprego do cônjuge foi apresentado como um inibidor de conflitos, já que possibilita que o marido auxilie nas atividades familiares e domésticas. Para a entrevistada A2, por exemplo, o fato de o marido trabalhar somente três dias na semana contribui para que ela consiga controlar melhor as demandas dos domínios do trabalho e da família: *“No momento, se não fosse meu marido, eu não ia conseguir dar conta. Porque ele divide muito, a questão do filho e a questão dos afazeres domésticos também, de arrumar casa, de fazer lição da escola, de fazer comida... Então a gente divide bastante [sic] (A2)”*.

No caso das entrevistadas B4 e C2, o tempo que os cônjuges estão em casa favorece a participação deles nas tarefas relacionadas à família e ao lar, principalmente no que diz respeito aos filhos. Nessas situações, em que o emprego do cônjuge contribui para que o mesmo auxilie a esposa nas obrigações familiares, há maior propensão de que o trabalho e a família fiquem mais equilibrados para a mulher. Esses resultados estão em consonância com os encontrados por Seierstad e Kirton (2015) e Öun (2012), segundo os quais a ajuda em tarefas domésticas pelos homens demonstra um senso de igualdade e apoio na carreira, o que pode colaborar para a redução do conflito trabalho-família.

Conflito trabalho-família devido à tensão

Os conflitos baseados em tensão ocorrem quando um dos papéis, seja da família ou do trabalho, produz tensão e estresse (Greenhaus & Beutell, 1985). No âmbito do trabalho, foi percebido que o estresse esteve relacionado principalmente com o fato de ter que lidar com as pessoas, as grandes demandas de atividades, a falta de organização dessas demandas por parte das chefias – que frequentemente coopera para que as trabalhadoras tenham que realizar atividades extras – e sobrecarga. Já no que diz respeito à família, a tensão foi associada com a sobrecarga de demandas familiares. O apoio do cônjuge e o apoio de terceiros nas atividades familiares e domésticas pareceu aliviar os conflitos trabalho-família gerados por tensão e também por tempo.

Pressões do trabalho relacionadas à tensão

Em alguns casos foi constatado que o estresse no ambiente de trabalho é ocasionado pelo contato com as pessoas, sejam elas internas – como clientes e colegas de trabalho – ou externas à organização – como representantes e clientes –, o que demanda dessas trabalhadoras um maior nível de paciência. Ademais, as diferenças culturais também são significativas quando se trata de estresse no trabalho: “*É que eu lido com representantes e, às vezes, alguns clientes também e nem todos são tão maleáveis ou também ... às vezes não tão num dia tão bom, né. Aí a gente acaba se incomodando um pouquinho ... [sic] (B3)*”.

Esse resultado corrobora a pesquisa de Dierdorff e Ellington (2008), em que os resultados indicaram que os indivíduos que possuem altos níveis de interação no trabalho, isto é, precisam se comunicar mais com os outros estão mais propensos ao esgotamento de recursos que são necessários para atender às demandas familiares, e, conseqüentemente, ao conflito trabalho-família. No entanto, no trabalho citado, os autores comentam que esse é um tipo de conflito devido ao comportamento. Na presente pesquisa, entretanto, admite-se que esse conflito está relacionado à tensão porque se relaciona mais ao estresse que essas interações geram no ambiente de trabalho do que com a dificuldade de comportar-se de determinada maneira em uma situação específica.

No que diz respeito às grandes demandas de trabalho e à falta de organização e planejamento das mesmas, alguns relatos demonstram que esse é um fator que tem afetado atividades simples do dia-a-dia como almoçar, ir ao banheiro e dormir. Em situações mais extremas, até mesmo a saúde dessas mulheres tem sido prejudicada, conforme relata A2: “*É uma demanda alucinante. É a ponto assim de você, às vezes, não conseguir parar pra ir ao banheiro, não conseguir parar pra almoçar, você quer almoçar em quinze minutos e voltar e ... não tem um momento que você fala assim “ah, vou descansar um pouquinho”, “ai que bom que hoje tá tranquilo”, não existe. O meu momento de descanso é quando eu não aguento mais, às vezes, eu fujo, vou pro banheiro, fico sentada lá no vaso assim uns três minutinhos olhando o whatsapp, dou uma enroladinha lá de três minutos e “vambora que tem que voltar”. É o momento de descanso do dia” [sic] (A2)*.

A entrevistada A4 também menciona a grande demanda no trabalho: *“acho que a gente tem lá algumas demandas que... elas acontecem de forma muito imprevistas então na sexta-feira a gente teve uma demanda de um apresentação que tinha que fazer Então na segunda, é, na segunda e na terça eu não almocei. Só almocei um lanche na mesa porque eu tive que fazer isso e era uma coisa muito urgente que demandava muito tempo. [...] eu tive que parar tudo que eu estava fazendo e focar nessas apresentações. Então isso eu acho que é uma falta de planejamento Eu ainda consegui fazer isso tudo durante a semana e não fiz durante o final de semana [sic] (A4)”*.

Em pesquisa realizada com 22 treinadoras atléticas, casadas e com filhos, Mazerolle e Eason (2016) identificaram que um dos facilitadores para o equilíbrio entre trabalho e vida é o planejamento. As participantes afirmaram ser esse um elemento fundamental na capacidade de equilibrar as duas esferas, bem como gerenciar suas expectativas como mães que trabalham. No caso das entrevistadas da presente pesquisa, a falta de planejamento que gera conflitos não é algo que possa ser resolvido por elas por meio de melhor delimitação de suas atividades, mas sim pela organização em que trabalham. Sendo assim, essa é uma queixa que deve ser avaliada por coordenadores e gestores, visto que horas e atividades extras estão relacionadas com maior possibilidade de vivência de conflito trabalho-família (Sevä & Öun, 2015).

Finalmente, todas as participantes da Organização A, bem como as participantes B2, B3, B6, C1 e C5 afirmaram que se sentem sobrecarregadas no ambiente de trabalho. Essa sobrecarga está relacionada à quantidade de demandas não planejadas que vão surgindo dia após dia (relatado pela entrevistada A4), bem como à dificuldade de delegar tarefas para terceiros (relatado pela entrevistada B6) e ausência de ajuda dos colegas de trabalho (relatado pela entrevistada B2). Como exemplo dessa sobrecarga, pode citar a fala de A4: *“... a gente sempre fica sabendo de coisas muito em cima, é, com prazos muito pequenos, às vezes, que não dá pra negociar então a gente... as pessoas acabam se sobrecarregando um tanto lá”*, e de B2 *“No meu trabalho ali... Às vezes o meu colega não me ajuda tanto, né, daí acaba fazendo tudo eu tenho que fazer, né. Eu preciso sempre de um auxiliar sempre comigo porque senão... eu acabo fazendo o serviço dele, né, aí... o meu e o dele daí complica” [sic] (A4)*. A sobrecarga, nesse caso uma sobrecarga institucionalmente imposta, é um preditor do conflito trabalho-família (Laurence, Fried & Raub, 2016).

Pressões da família relacionadas à tensão

No domínio familiar, a sobrecarga foi menos mencionada pelas entrevistadas. A entrevistada A2, apesar de sentir cansada com as demandas da família, não se sente sobrecarregada e nem considera que está fazendo mais do que deveria. A entrevistada C3 também falou sobre o cansaço, principalmente pelo fato de ter que conciliar trabalho, família e faculdade. Já para a entrevistada B2, a sobrecarga está relacionada com o fato de não ter ninguém para apoiá-la nas atividades familiares.

Para algumas das mulheres entrevistadas, ainda que o parceiro não participe das atividades familiares e domésticas na mesma intensidade que elas, existe uma impressão de que eles ajudam de alguma forma. É o caso das entrevistadas B6 *“Eu acho que homem nunca participa 100% quanto a*

mulher, entendeu? Mas ele é bem participativo, não posso reclamar” (B6) e A2 *“Eu um pouquinho mais do que ele. Mas ele ajuda bastante, participa bastante”* [sic] (A2). Para essas mulheres, a participação dos homens nas atividades familiares e domésticas não só contribui para a redução das tarefas da mulher, mas também para contestar ideologias de gênero que atribuem à mulher a responsabilidade primária pela família (Seierstad & Kirton, 2015).

Esse comentário da entrevistada B1 está em concordância com a literatura já apresentada de que, para as mulheres, uma forma de equilibrar o trabalho e a família é o apoio do cônjuge (Öun, 2012; Seierstad & Kirton, 2015). Para algumas das mulheres entrevistadas (A2, A3, B6, C2, C5), ainda que o parceiro não participe das atividades familiares e domésticas na mesma intensidade que elas, existe uma impressão de que eles ajudam de alguma forma, conforme demonstram as falas de B6 *“Eu acho que homem nunca participa 100% quanto a mulher, entendeu? E, mas ele é bem participativo, não posso reclamar* (B6)” e A2 *“É. Eu um pouquinho mais do que ele. Mas ele ajuda bastante, participa bastante”* [sic] (A2).

Além do apoio do cônjuge, o que chamou atenção nas entrevistas realizadas foi o quanto o auxílio de terceiros nas atividades familiares e domésticas contribui para que as mulheres tenham um momento de descanso, além de poderem trabalhar mais tranquilamente e também despende mais tempo com a família. É o caso da entrevistada A1, que antes de se casar fez um acordo com o futuro marido de que tudo que pudessem terceirizar, eles iriam fazê-lo. As entrevistadas A3, A4, B3, C1, C3 e C4 também comentaram sobre diaristas, faxineiras ou ajudantes para auxiliar nas tarefas de casa. A seguir estão alguns relatos: *“Tenho que contratar uma pessoa quinzenalmente para me ajudar com a limpeza de casa, pois diariamente só conseguimos fazer o básico: lavar uma louça, colocar roupa para lavar, recolher, estender e vez em quando passar um pano e organizar algo ... (A3)”*. *“... a cada duas semanas vem uma menina, assim, dar uma geralzona, assim, em casa. [...] facilita muito a minha vida, meu Deus. Eu chego está tudo pronto daí se eu quiser eu só sento e assisto TV ...”* [sic] (B3).

Em alguns casos, como para as entrevistadas B1, B3, B5, C3, C4 e C5, a ajuda nas atividades de casa é realizada pelos próprios filhos: *“... eu tento envolver ele em pelo menos algumas atividades, assim, ah, enxugar uma louça, vai arrumar teu quarto. Eu sempre estou pedindo ajuda dele pra fazer alguma coisa ...”* [sic] (B3). *“... às vezes, meus filhos veem, às vezes, ficam duas três semanas, daí eles ajudam fazer, hoje minha menina estava lá... quando minha filha e meus filhos estão lá, eles sempre me ajudam”* [sic] (B5).

O auxílio da mãe também foi mencionado por duas entrevistadas que têm crianças pequenas, C1 e C2. Para elas, a certeza de que seus filhos estão sendo bem cuidados pelas avós colabora para que tenham maior concentração no ambiente de trabalho. C1 mencionou que: *“...eu tô tranquila porque o meu bebê tá com a minha mãe. Então assim, a gente sente saudade, tal, principalmente na segunda-feira que é o mais difícil, né, que aí fica o final de semana junto, só que quando eu chego aqui eu foco sabe, eu tento concentrar mesmo Porque... como falo, entrego para a minha mãe então fico tranquila, né, eu sei que tá em boas mãos, aí eu acho que dá pra conciliar melhor”* [sic] (C1).

C2 disse *“... minha pequenininha minha mãe fica com ela. Então assim, eu tenho o prazer de ter uma mãe que eu não preciso colocar minha filha numa creche, né, tão cedo. Eu, graças a Deus tenho*

minha mãe para poder ajudar e segurar a barra. Mas [risos] eu falo que se eu contasse só com meu marido acho que eu ficava louca” [sic] (C2).

Essa terceirização das tarefas, em especial as tarefas domésticas, respalda os resultados da pesquisa de Seierstad e Kirton (2015). As entrevistas feitas com mulheres da Noruega revelaram que a terceirização das tarefas domésticas é uma importante estratégia para que o equilíbrio entre trabalho e família seja mantido (Seierstad & Kirton, 2015).

Por último, foi percebido que, para as mulheres cuja família não mora na mesma cidade em que elas residem, a conciliação entre trabalho e família torna-se um pouco mais complicada, uma vez que elas não têm com quem dividir as tarefas familiares e domésticas. É o caso das participantes A1 e C3. Uma delas comenta: “... *eu não tenho família aqui ..., que me apoie, né, que esteja presente junto comigo. Minha família mora em outra cidade, então assim, eu tenho que estar atenta a tudo [sic] (C3).*

Dessa forma, foi possível perceber a partir dos relatos das mulheres entrevistadas que ter o auxílio de outras pessoas – seja o marido, filhos, mãe, e/ou diaristas/faxineiras/ajudantes – nas atividades de casa e relacionadas aos filhos oferece maior tranquilidade para essas mulheres. A entrevistada C1, inclusive disse que as pessoas com quem ela divide as tarefas são anjos na vida dela.

Conflito trabalho-família devido ao comportamento

Os conflitos baseados em comportamento ocorrem quando padrões particulares do trabalho ou da família são discordantes dos padrões almejados pelo outro domínio (Strobino, 2014). Enquanto os requisitos no ambiente de trabalho podem incluir, por exemplo, habilidades analíticas e de liderança, hostilidade, estabilidade emocional e aptidões (Schein & Mueller, 1992), a família espera do indivíduo calor humano, emoção e amabilidade nas relações (Greenhaus & Beutell, 1985). Se uma pessoa não tem habilidade para regular seu comportamento para atender as obrigações dos diferentes papéis, ela está estritamente sujeita a vivenciar conflitos trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985). Nesse trabalho, apesar de algumas mulheres terem relatado que possuem comportamentos semelhantes nos ambientes profissional e familiar, isso não pareceu ser fonte de conflito trabalho-família.

No trabalho, algumas mulheres se consideraram: objetivas (A4, C3), controladas (B3, B4, B6), diretas (A2), centradas (A1, C2), exigentes (C5), enérgicas (C3), duras (C3), formais (C4) e sérias (A1). No entanto, outras, diferentemente do esperado (quando se considera a literatura base), afirmaram ser: espontâneas (A1), extrovertidas (A1, A3) e humanas (C1). Alguns exemplos incluem a fala das entrevistadas A1, C3 e A3. Para A1: “*Acho que no trabalho eu sou mais centrada, mais séria ... (A1)*”. De acordo com C3: “*Aqui eu sou mais dura, eu sou mais objetiva, eu sou mais... eu acho até mais enérgica (C3)*”. Por último, A3 comenta: “*Gosto de conhecer todos que trabalham comigo, faço piadas e costume ser extrovertida” [sic] (A3).*

Em casa – ou simplesmente fora do trabalho –, as mulheres mencionaram ser: afetivas (A1), flexíveis (A2, C3), calmas (A3, B1), pacientes (B1) e carinhosas (B5). A1 comenta que: “*Eu sou mais afetiva fora do trabalho de fato (A1)*”. Nesse mesmo sentido, B1 afirma: “*Na família a gente já leva mais*

com calma né, tem mais paciência. Em casa a gente para, tem mais tempo, pensa. Bem como diz o ditado a gente tem que pensar antes de falar, né?” [sic] (B1).

Sendo assim, percebe-se que a maior parte das mulheres entrevistadas consegue adequar o seu comportamento aos diferentes papéis que lhes são impostos.

Considerações finais

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar as fontes de conflito trabalho-família vivenciado por mulheres trabalhadoras do setor industrial, de acordo com as dimensões tempo, tensão e comportamento propostas por Greenhaus e Beutell (1985), aspectos que se relacionam às dinâmicas familiares. Os resultados deste estudo mostraram que a principal fonte de conflito foi o tempo, seguida pela tensão e pelo comportamento.

Quanto às pressões do trabalho relacionadas ao tempo, essas foram decorrentes de situações específicas de cada uma das organizações. Na Organização A o conflito foi associado principalmente com as longas jornadas de trabalho, que se estendem para além do ambiente organizacional e costumam ser feitas de casa e até mesmo nos finais de semana. Na Organização B, as horas extras, principalmente durante os finais de semana, mostraram-se fonte de conflito trabalho-família. Na Organização C, as participantes relataram que o tempo que ficam no trabalho é muito extenso já que a empresa está situada na zona rural e o horário de almoço precisa ser feito na própria organização. As pressões da família relacionadas ao tempo foram associadas principalmente com os filhos. Destaca-se que o emprego do cônjuge foi apresentado como um atenuador de conflitos ao possibilitar que o marido auxilie nas atividades familiares e domésticas. Em outras palavras, o fato de o horário de trabalho do cônjuge ser mais flexível ou simplesmente diferente do horário de trabalho da mulher, contribui para que o esposo participe com mais frequências de atividades familiares (como buscar o filho na escola, por exemplo) e domésticas (tais como lavar a louça e limpar a casa).

Quanto ao conflito trabalho-família devido à tensão, no âmbito do trabalho, foi percebido que o estresse esteve relacionado principalmente com o fato de a trabalhadora ter que lidar com pessoas, grandes demandas de atividades, falta de organização dessas demandas por parte das chefias – que frequentemente cooperam para que as trabalhadoras tenham que realizar atividades extras – e sobrecarga. Em relação à família, a tensão foi associada com a sobrecarga de demandas familiares. O apoio do cônjuge e o apoio de terceiros (tais como diaristas, faxineiras, ajudantes, filhos, mãe) nas atividades familiares e domésticas pareceu aliviar os conflitos trabalho-família gerados por tensão e também por tempo.

Finalmente, quanto aos conflitos devido ao comportamento, foi identificado que apesar de algumas mulheres relatarem que possuem comportamentos semelhantes nos ambientes profissional e familiar, isso não pareceu ser fonte de conflito trabalho-família, pois a maior parte delas consegue adequar seus comportamentos aos diferentes papéis que lhes são impostos. Sendo assim, o conflito trabalho-família nesse caso não foi percebido.

Uma das limitações dessa pesquisa incluem o número de organizações e entrevistadas. Acredita-se que a ampliação desses números enriqueceria os resultados e discussão. Além disso, a similaridade entre os cargos das entrevistadas de cada uma das organizações também é uma limitação, já que o conflito trabalho-família pode ser mais ou menos intenso em função do cargo ocupado.

Pesquisas futuras podem verificar, a partir de pesquisa quantitativa, os principais conflitos vivenciados entre o trabalho e a família pelos trabalhadores, sejam homens ou mulheres, e, como as relações familiares, com cônjuges e outros parentes, influenciam para minimizar ou expandir estes conflitos.

Dentre as possíveis contribuições deste trabalho, destaca-se a importância para os terapeutas de família, e para a sociedade em geral, de entender os conflitos trabalho-família vivenciados pelas mulheres, em especial para as mães de crianças pequenas; para a partir do entendimento destas questões proporcionar estratégias de acolhimento para essas mulheres e suas famílias. Isso porque o cenário atual de trabalho demanda atenção diferenciada para o trabalhador, uma vez que a vida dele, incluindo problemas e realizações pessoais, intervêm no comprometimento com o trabalho e com a organização como um todo (Feijó, Goulart Júnior, Nascimento & Nascimento, 2017). Destaca-se ainda a necessidade de pensar em políticas públicas que possam fornecer melhores condições para mães e pais de crianças novas, com ênfase para as relações entre trabalho, família, pais e filhos e o desenvolvimento das crianças, assim como para o bem-estar geral das mulheres.

Referências

- Afrianty, T. W., Burgess, J., & Issa, T. (2015). Family-friendly support programs and work family conflict among Indonesian higher education employees. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(8), 726-741.
- Aguiar, C. V. N. (2016). *Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: Explorando a tríade família-trabalho-organização*. Tese de doutorado. Doutorado em Psicologia. Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, BA, Brasil.
- 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.
- Annor, F., & Amponsah-Tawiah, K. (2017). Evaluation of the psychometric properties of two scales of work–family conflict among Ghanaian employees. *The Social Science Journal*, 54(3), 336-345.
- Bardin, L. (2004). *Análise de conteúdo* (3ª ed.). Lisboa: Edições 70.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Neto, M. & Lopes, S. (2018). Does work-family conflict mediate the associations of job characteristics with employees' mental health among men and women?. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-12.

- Castelo Branco, P. V. (2011). O mundo do trabalho e a construção das identidades de gênero no início do século XX. In Montenegro, A. T.; Guimarães Neto, R. B.; Acioli, V. L. C. (Orgs), *História, cultura, trabalho: Questões da contemporaneidade* (pp. 221-239). Pernambuco: Editora Universitária UFPE.
- Cervo, A. L., Bervian, P. A., & Silva, R. (2007). *Metodologia científica*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., Cesário, F., & Lopes, S. (2017). The work-to-life conflict mediation between job characteristics and well-being at work: Part-time vs full-time employees. *Career Development International, 22*(2), 142-164.
- Chang, A., Chen, S. C., & Chi, S. C. S. (2014). Role salience and support as moderators of demand/conflict relationships in China. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(6), 859-874.
- Cooklin, A. R., Westrupp, E. M., Strazdins L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson J. M. (2014). Fathers at work: Work-family conflict, work-family enrichment and parenting in an Australian cohort. *Journal of Family Issues, 37*(11), 1611-1635.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2016). *Métodos de pesquisa em administração* (12ª ed.). New York: AMGH Editora Ltda.
- Dierdorff, E. C., & Ellington, J. K. (2008). It's the nature of the work: Examining behavior-based sources of work-family conflict across occupations. *Journal of Applied Psychology, 93*(4), 883-892.
- Feijó, M. R., Goulart Júnior, E., Nascimento, J. M., & Nascimento, N. B. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. *Pensando Famílias, 21*(1), 105-119.
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work-family environments: Implications for work-family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management, 25*(5), 653-672.
- Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Hagqvist, E., Gådin, K. G., & Nordenmark, M. (2017). Work-family conflict and well-being across Europe: The role of gender context. *Social Indicators Research, 132*(2), 785-797.
- Laurence, G. A., Fried, Y., & Raub, S. (2016). Evidence for the need to distinguish between self-initiated and organizationally imposed overload in studies of work stress. *Work & Stress, 30*(4), 337-355.
- Liu, S., & Hynes, K. (2012). Are difficulties balancing work and family associated with subsequent fertility?. *Family Relations, 61*(1), 16-30.
- Manente, M. V., & Rodrigues, O. M. P. R. (2016). Maternidade e trabalho: Associação entre depressão pós-parto, apoio social e satisfação conjugal. *Pensando Famílias, 20*(1), 99-111.
- Mazerolle, S. M., & Eason, C. M. (2016). Navigating motherhood and the role of the head athletic trainer in the collegiate setting. *Journal of Athletic Training, 51*(7), 566-575.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400.

- Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A., & Mykletun, A. (2017). Examination of the double burden hypothesis: A systematic review of work-family conflict and sickness absence. *European Journal of Public Health, 27*(3), 465-471.
- Öun, I. (2012). Work-family conflict in the Nordic countries: A comparative analysis. *Journal of Comparative Family Studies, 43*(2), 165-184.
- Pedrosa, J. R. S. (2015). *Mulheres versus homens: uma análise multigrupo da relação entre o conflito trabalho-família, compromisso afetivo e da percepção geral de saúde*. Dissertação de mestrado. Mestrado em Psicologia. Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Pinto, A. M. G. L. R. S. (2000). *As Diferenças de Género na Percepção do Conflito Trabalho-Família*. Dissertação de mestrado. Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Radcliffe, L. S., & Cassell, C. (2015). Flexible working, work-family conflict, and maternal gatekeeping: The daily experiences of dual-earner couples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(4), 835-855.
- Reddick, R. J., Rochlen, A. B., Grasso, J. R., Reilly, E. D., & Spikes, D. D. (2012). Academic fathers pursuing tenure: A qualitative study of work-family conflict, coping strategies, and departmental culture. *Psychology of Men & Masculinity, 13*(1), 1-15.
- Ruppanner, L. (2013). Conflict between work and family: An investigation of four policy measures. *Social Indicators Research, 110*(1), 327-347.
- Schein, V. E., & Mueller, R. (1992). Sex role stereotyping and requisite management characteristics: A cross cultural look. *Journal of Organizational Behavior, 13*(5), 439-447.
- Seierstad, C., & Kirton, G. (2015). Having it all? Women in high commitment careers and work-life balance in Norway. *Gender, Work & Organization, 22*(4), 390-404.
- Sevä, I. J., & Öun, I. (2015). Self-employment as a strategy for dealing with the competing demands of work and family? The importance of family/lifestyle motives. *Gender, Work & Organization, 22*(3), 256-272.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review, 39*(4), 567-578.
- Sina, A. (2005). *Mulher e trabalho: O desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade*. São Paulo: Saraiva.
- 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.
- Stake, R. E. (2009). *A Arte da investigação com estudos de caso* (2ª ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Stoiko, R. R., Strough, J., & Turiano, N. A. (2017). Understanding “his and her” work-family conflict and facilitation. *Current Psychology, 36*(3), 453-467.
- Strobino, M. R. C. & Teixeira, R. M. (2014). O empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: Estudo de multicaseos no setor da construção civil da cidade de Curitiba. *RAUSP Management Journal, 49*(1), 59-76.

Treister-Goltzman, Y., & Peleg, R. (2016). Female physicians and the work-family conflict. *The Israel Medical Association Journal*, 18(5), 261-266.

Endereço para correspondência

nagilavilela@gmail.com

psimari@uol.com.br

Enviado em 22/03/2018

1ª revisão em 25/07/2018

2ª revisão em 27/07/2018

Aceito em 25/11/2018