

A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA E O CONFLITO ENTRE PAPÉIS

Larissa Barros

Universidade de Brasília (UnB)

O trabalho existe concomitantemente com a história da humanidade, e seu principal objetivo estava intimamente ligado em atender às exigências e necessidades humanas na questão da sobrevivência, isso mudou após a Revolução Industrial do final do século XVIII, onde o lucro se tornou o principal objetivo relacionado ao trabalho. Essa mudança exigiu uma mão-de-obra barateada, o que acarretou em consequências nas condições de trabalho, que foram precarizadas e resultaram em uma exploração dos trabalhadores (Nascimento, 2013).

Após a Revolução Industrial, uma série de novas exigências foram percebidas no mundo do trabalho, como a criação de fábricas e de novos modelos de produção, que exigiram não só uma mão-de-obra barateada, mas também uma mão-de-obra qualificada, uma vez que o lucro deveria ser alcançado através de uma maior rapidez nos processos de produção. Todas essas transformações nas organizações, conduziram a uma maior procura por regimes de trabalhos mais flexíveis, mudanças nos horários de trabalho, o que conseqüentemente, gerou uma maior irregularidade e imprevisibilidade aos períodos e turnos de trabalho (Nascimento, 2013)

Além do trabalho, a família também exerce um papel central na vida cotidiana e na história das pessoas. A família é a instituição responsável pela formação do papel e da identidade social do indivíduo, uma vez que atua como uma mola propulsora que nos ajuda a entender sobre a dignidade do indivíduo e sobre o ambiente onde a personalidade é desenvolvida, além disso, a família se caracteriza como um meio de suporte, aprendizado, crescimento, relacionamento, convivência, respeito, e é propício às interações movidas pelo afeto (Farias, 2004).

Por muito tempo, a família e o trabalho foram comumente considerados domínios independentes e não interferentes entre si, da vida dos indivíduos (Aguiar & Bastos, 2013; Carlson & Frone, 2003; Farias, 2004). Porém, essa postura de separar essas duas instâncias e tratá-las como “mundos separados”, mudou após o desenvolvimento de estudos que

demonstraram que essas duas áreas da vida estabelecem relações bastante próximas e dinâmicas, e uma vez que identificamos essa interdependência, o desafio se baseia entre encontrar um equilíbrio entre as duas esferas (Aguiar & Bastos, 2013).

Um exemplo dessa interdependência pode ser encontrado em um estudo realizado por Montali (2003), onde ficou evidenciado que após as mudanças que ocorreram na década de 90, no padrão do mercado de trabalho e com as consequente altas taxas de desemprego, componentes da família foram diretamente afetados, como por exemplo os rearranjos familiares e a inserção da mulher no mercado de trabalho, forçando uma modificação na contribuição de cada membro da família, não só na composição da renda familiar, como também nas tarefas domésticas. A inserção das mulheres no mercado de trabalho e em atividades remuneradas, afetou a dinâmica do papel social que cada membro da família ocupava, uma vez que, tradicionalmente, as mulheres eram vistas como mães, cônjuges e responsáveis pelas atividades domésticas, enquanto os homens eram destinados ao mercado de trabalho e a prover o sustento da família (Montali, 2006; Pinto, 2007). Além dessa inserção das mulheres no mercado de trabalho afetar diretamente seu papel na família, também afeta o mercado de trabalho, uma vez que passam a existir casais de dupla carreira, onde por um lado os homens tendem a desejar tempos livres para aproveitarem suas famílias, exercerem seus papéis de pai e marido, e por outro as mulheres tendem a desejar uma maior auto realização e valorização em suas carreiras profissionais, exercendo seus papéis profissionais, ora há tão pouco tempo conquistados (Halrynjo, 2009).

A partir disso, verificamos que atualmente, existe uma busca pelo equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, e definimos esse equilíbrio como a capacidade que os indivíduos possuem de encontrar um ritmo de vida que os permita combinar papéis, ou seja, combinar sua vida pessoal com outras responsabilidades, atividades e aspirações, como sua vida profissional, e esse equilíbrio só pode ser obtido quando há uma satisfação com os papéis que o indivíduo desempenha (Felstead, Jewson, Phizacklea & Walters, 2002).

A perspectiva do papel foi definida por Voydanoff (2002), e versa sobre os conflitos que a acumulação de papéis pode gerar nos indivíduos, uma vez que caracteriza que quanto maior a acumulação de papéis (sejam eles: sociais, familiares, profissionais, etc), maior o risco de incompatibilidade entre as exigências associadas a cada um, e conseqüentemente, maior o conflito e a tensão experienciados pelo indivíduo. Essa teoria, baseia-se na noção de que há uma escassez de recursos e cada um de nós possui um certo limite psicológico, biológico e fisiológico, que não nos permite encarar todas as exigências de todos os papéis que

desempenhamos, partindo desse princípio, o conflito de papéis é inevitável e inerente a nossa vida, uma vez que estamos envolvidos em múltiplas esferas e domínios, sejam elas profissionais, pessoais ou sociais.

À partir dessas perspectivas, concluímos que a vida familiar e a vida profissional, estão inseridas em um sistema dinâmico e recíproco de interação, uma vez que os problemas e responsabilidades da vida profissional interferem diretamente no cumprimento das obrigações ligadas à vida pessoal e que o não cumprimento dessas obrigações, tendem a interferir no funcionamento da vida profissional (Matias & Fontaine, 2012), ou seja, a interferência é tida como uma “via de mão dupla”, e o não cumprimento de obrigações ou a não satisfação de necessidades em uma das áreas, acarretará em consequências diretas a outra área, por isso dizemos que essa dinâmica entre papéis é bidirecional e recíproca. Nesse caso, também podemos concluir que o conflito trabalho-família pode ser entendido como uma interferência das responsabilidades de uma área, nas responsabilidades da outra área, assim, os indivíduos podem ter a impressão que o trabalho atrapalha sua vida pessoal, ou vice-versa (Carlson, Kacmar & Williams, 2000).

A interferência do trabalho-família e o conflito entre papéis

Considerando as interferências entre essas duas esferas da vida, temos várias maneiras de interpretá-las, porém dois resultados parecem ser mais possíveis: 1 - um maior envolvimento em uma das esferas pode influenciar positivamente a outra esfera, ou; 2 - um maior envolvimento em uma esfera pode acarretar prejuízos no desenvolvimento do papel da outra esfera (Aguiar & Bastos, 2013), no entanto, as pesquisas têm focado mais na influência negativa que um maior envolvimento na esfera profissional tende a causar no desempenho do papel relacionado à esfera pessoal/familiar (Greenhaus & Beutell, 1985; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Frone, Yardley, & Markel, 1997), essa tendência é justificada pelo fato das interferências do trabalho na família serem mais frequentemente observadas na literatura. Em conformidade com Matias, Andrade e Fontaine (2011), isso pode significar que interferências da família no trabalho são menos toleradas pelas organizações, do que as famílias tendem a tolerar interferências do trabalho, por serem ambientes mais flexíveis e afetivos que não tem horários rígidos ou tarefas a serem obrigatoriamente cumpridas com prazos, visto que no âmbito da família, não há uma produtividade exigida rigidamente e associada a um membro específico, como é o caso das atividades nas organizações de trabalho.

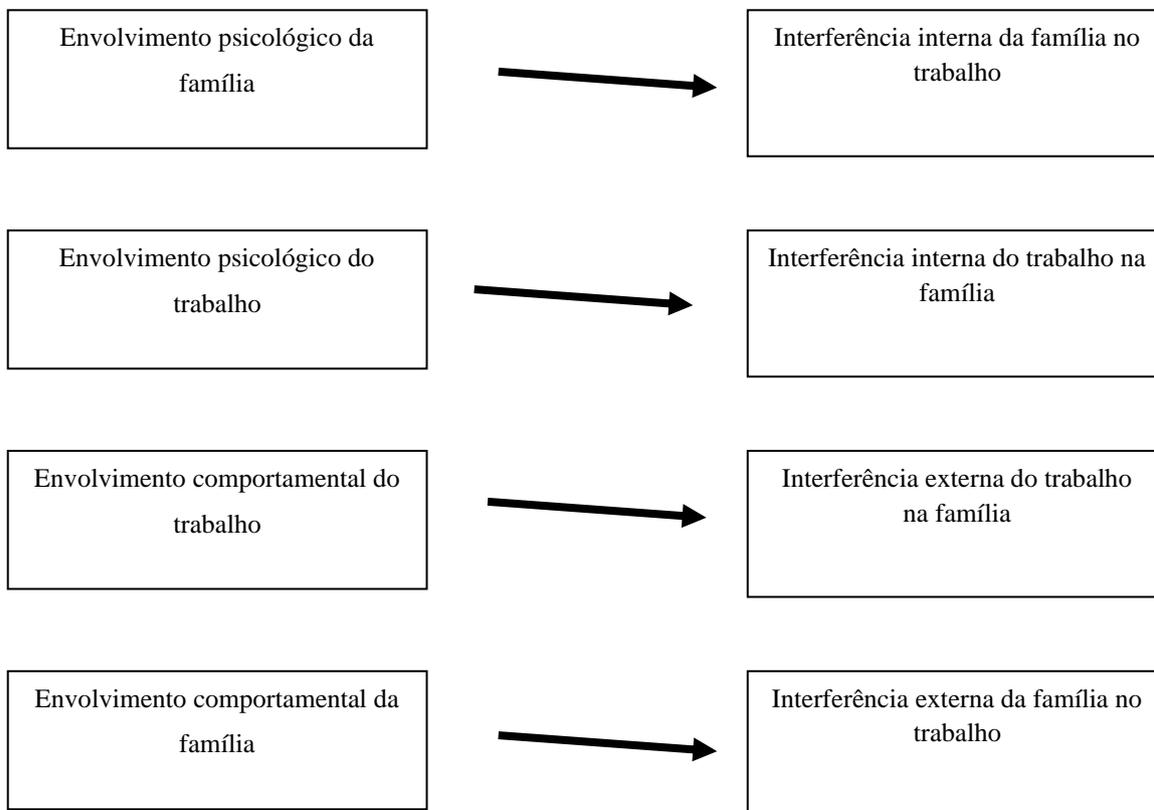
No entanto, Carlson e Frone (2003), presumiram que só distinguir as interferências não é o suficiente para explicar a complexidade do que estamos falando, e para se falar sobre o conflito trabalho-família é necessário entender que existem outras interferências e diferenciá-las. Seria o caso das interferências psicológicas, que são geradas internamente pelo indivíduo e das interferências geradas a partir de questões externas ao indivíduo, como àquelas ditas comportamentais, geradas a partir da interação das duas esferas e que não são de domínio ou controle do indivíduo, como por exemplo, questões relacionadas ao horário de trabalho ou ao cumprimento de prazos. Por outro lado, os fatores psicológicos levados em consideração nessa teoria, dizem respeito às exigências pessoais que nos tornam incapazes de ter um bom desempenho em qualquer área da vida, como por exemplo, as interferências que sofremos quando estamos em casa pensando em um problema do trabalho, ou vice-versa. A partir disso, os autores desenvolveram um estudo com uma amostra de 1.933 trabalhadores norte-americanos, e chegaram a uma medida de quatro fatores para medir o conflito trabalho-família, que são: *“Interferência interna do trabalho na família”*, *“Interferência externa do trabalho na família”*, *“Interferência interna da família no trabalho”* e *“Interferência externa da família no trabalho”*, embora a amostra tenha sido robusta, a medida precisa de ajustamento no que diz respeito à caracterização dos conceitos de conflito interno e externo e no que tange o envolvimento dos papéis desenvolvidos pelos indivíduos com a interferência trabalho-família. A figura 1 representa a teoria dos autores Carlson e Frone (2003), a respeito do conflito interno e externo.

Existe um consenso na literatura (Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto & Borges, 2014), que o trabalho tende a interferir mais na dinâmica familiar, do que o caminho oposto dessa interação. Edwards & Rothbard (2000), classificaram as interações entre essas duas esferas em seis categorias, são elas: contaminação (quando há um impacto de uma esfera sobre a outra), segmentação (separação das duas esferas de modo que uma não cause interferência na outra), escoamento de recursos (recursos são tidos como tempo, energia, atenção, ou seja, recursos fisiológicos e psicológicos, que quando utilizados para uma área, ficam indisponíveis para outras), compensação (o aumento do envolvimento em uma área, quando se está descontente com a outra área), e conflito (quando as demandas das duas áreas são incompatíveis, e o seu cumprimento em uma das áreas, torna demasiadamente difícil o cumprimento na outra). De modo geral, a interação entre trabalho e família e ao impacto causado na família pelo trabalho, tem recebido atenção especial dos pesquisadores, e entre as pesquisas (Tamayo, Lima & Silva, 2002; Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto & Borges,

2014), parece haver um consenso que as interações são negativas, ou seja, que o envolvimento exacerbado na esfera trabalho, afeta negativamente a esfera família.

Figura 1:

Envolvimento Comportamental e Psicológico com Interferência Interna e Externa



Nota: Fonte: Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of business and psychology*, 17(4), 515-535.

Um exemplo de estudo que demonstra essa interferência do trabalho na família e da família no trabalho é apresentado por Paschoal e Tamayo (2005), ao relatarem em seu levantamento teórico para analisar o impacto dos valores laborais e da interferência da família no estresse ocupacional, o trabalho apresentado no XXVI Encontro Nacional da ANPAD (Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração), por Tamayo, Lima e Silva (2002), em que os autores investigaram o poder preditivo da interferência do trabalho na família e da família no trabalho, sobre a percepção que as pessoas têm de si mesmas em relação ao trabalho que desenvolvem. Os autores investigaram as dimensões de segurança profissional,

realização profissional, competência no trabalho e saúde no trabalho. Os resultados do estudo comprovaram que quanto maior é a interferência do trabalho na família, menor é a percepção de saúde no trabalho que os indivíduos têm e em contrapartida, quanto mais a esfera da família interfere no trabalho, menos os indivíduos se sentem seguros em relação a sua posição profissional ou competentes para desenvolvê-la.

Outro modelo desenvolvido para facilitar o entendimento dessa relação de interferência entre essas duas esferas, e amplamente citado na literatura (Andrade, 2011; Andrade, 2015; de Oliveira, Cavazotte & Paciello, 2013; Matias & Fontaine, 2012; Simões, 2016; Silva & Rossetto, 2010), é o modelo de classificação de Greenhaus & Beutell (1985), neste modelo os autores postulam três componentes centrais, entre os fatores principais, da interação entre as esferas trabalho e família, são eles: tensão, comportamento e tempo. O componente tensão estima que as pressões incidentes sobre os papéis desempenhados entre as duas esferas são incompatíveis e que quanto maior a pressão e exigência incidente sobre o papel profissional, maior o conflito gerado na esfera familiar. O componente comportamento versa sobre o que é esperado socialmente como conduta no desempenho dos papéis, tanto familiares quanto profissionais, ou seja, dos comportamentos emitidos pelo sujeito no desempenho desses papéis, o conflito nesse caso está relacionado ao quanto o desempenho de um papel, afeta os comportamentos no desempenho do outro. Por fim, o componente tempo, trata do crescimento do conflito em relação ao tempo que o indivíduo gasta, quando está envolvido no desempenho do papel de uma determinada esfera, um exemplo de conflito que atinge esse componente é em relação a quanto as horas irregulares ou as horas extras praticadas no desempenho do papel profissional, afetam compromissos e obrigações familiares. De maneira geral, o conflito é medido de forma bidirecional, e trata-se da interferência no desenvolvimento de um papel (profissional ou pessoal), em relação a uma esfera (trabalho ou família).

O conflito trabalho-família e as organizações

Embora o conflito de papéis não esteja condicionado a uma área organizacional ou a trabalhadores específicos, no Brasil, o trabalho embarcado em plataformas petrolíferas aparenta ter sua maior queixa, por parte dos trabalhadores, sobre os conflitos no âmbito familiar causados pela natureza da atividade. Estudos comprovaram que a principal dificuldade do trabalho embarcado, é a distância da família, e os conflitos, familiares e sociais, gerados em razão do turno de trabalho (Forsyth & Gauthier 1991; Pena, 2002; Barbosa & Alvarez, 2016; Coutinho, Menandro & Moreira, 2019). Um estudo realizado por Coutinho e colaboradores

(2019), com 25 trabalhadores da Bacia de Campos - RJ, indicou que a principal dificuldade enfrentada pelos trabalhadores embarcados, é a angústia e a ansiedade geradas pela ausência em eventos e compromissos familiares e sociais, que faz com que os trabalhadores percam a oportunidade de desenvolver plenamente seus papéis familiares, além de gerar uma maior preocupação com a família nos momentos de embarque, ou seja, nos momentos que os trabalhadores estão exercendo seu papel profissional. O estudo destaca também que mesmo quando estão inseridos em sua esfera familiar, esses trabalhadores não conseguem desenvolver seus papéis familiares, pois é comum não estarem inseridos na rotina familiar, e com horários compatíveis com outros membros da família.

Além de ser um gerador de conflito entre papéis, a interferência da família também aparece listada como um estressor organizacional ao qual esses trabalhadores embarcados estão submetidos (Pinheiro, 2014), uma vez que a preocupação com a família aparece relacionada com uma falta de adaptação ao tipo de trabalho praticado nesses ambientes. Em conformidade a essa teoria, Paschoal e Tamayo (2015), consideram que aspectos da relação entre trabalho e família podem ser tratados como variáveis que influenciam o estresse organizacional. Nesse sentido, podemos dizer que promover a saúde do trabalhador, afeta positivamente o equilíbrio entre as esferas trabalho-família, e conseqüentemente afeta o desempenho profissional dos trabalhadores (Feijó, Júnior, Nascimento & Nascimento, 2017). Essa promoção da saúde pode e deve ser incentivada pelas organizações.

O trabalhador não pode mais ser visto como um recurso humano no sistema de produção, um novo olhar sobre esses indivíduos, que reconheça suas particularidades e leve em consideração as diferentes esferas onde estão inseridos, e como essas esferas interferem e influenciam seu comprometimento com o trabalho e sua qualidade de vida dentro e fora da organização, é urgente e necessário (Feijó et al., 2017), além disso, é importante que as organizações entendam que o conflito trabalho-família se relaciona com diversos outros conceitos originados da relação dos indivíduos com o trabalho (como comprometimento, bem-estar, qualidade de vida, satisfação, etc.), e que embora sejam fatores interdependentes, políticas e práticas de gestão precisam ser elaboradas e desenvolvidas para funcionarem como um fator de equilíbrio entre essas interações e relações e promover um ambiente organizacional mais estável e produtivo.

Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013), acreditam que entender a relação e a dinâmica entre os conflitos trabalho-família, pode ser um propulsor do desenho de políticas e práticas voltadas ao equilíbrio dessas duas esferas, pelas organizações, e que permite uma melhor

alocação de recursos dentro do ambiente organizacional. Além disso, os autores também propõem uma divisão dos aspectos que permeiam essa interação, sendo eles: aspectos físicos e psicológicos (estresse, hipertensão, transtornos de humor, abuso de substâncias), aspectos comportamentais do trabalhador (atitudes, satisfação no trabalho, comprometimento organizacional), e aspectos sobre a satisfação com a família, as relações entre esses aspectos indicam que conflito trabalho-família atua reduzindo a satisfação no trabalho e aumentando a intenção do trabalhador em deixar a organização, acarretando em um menor compromisso organizacional e em um baixo desempenho profissional, ademais, outros estudos também corroboram para a teoria de que uma menor satisfação com o trabalho está ligada a uma percepção de papéis conflituosos (Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996; Kossek & Ozeki, 1998). Por isso, contexto profissionais com maior flexibilidade e com maior controle de horários de trabalho, geralmente estão associados a maiores índices de satisfação com o trabalho e a menores índices de conflitos de papéis percebidos pelos trabalhadores, de maneira geral, essas flexibilidades que estão relacionadas ao trabalho dão ao trabalhador uma sensação de controle sobre o seu trabalho, o que acarreta uma maior condição de decisão acerca de como manejar os papéis desempenhados na vida profissional e na vida familiar e um maior controle sobre suas obrigações nas duas esferas (Staines e Pleck, 1986; Jacobs e Gerson, 2004; Hill, 2005).

Apesar de citar horários flexíveis no trabalho como uma mola propulsora de um melhor desempenho dos papéis profissionais e um baixo conflito na esfera familiar, o diálogo, o apoio e a convivência, também vem sendo considerados como fatores básicos para uma boa relação entre essas duas esferas. Um estudo realizado, no sul do Brasil, com gerentes que atuam no setor bancário (Silva & Rosseto, 2010), demonstrou que as bases para o conflito entre o trabalho e a família estão vinculados principalmente à incompatibilidade de interesses e ao tempo dedicado, tanto ao desempenho do papel profissional quanto familiar, e que o diálogo vem sendo reconhecido como um fator atuante para minimizar esses conflitos. No âmbito da família, o diálogo é reconhecido como uma troca de ideias, de forma aberta e sincera e que gera uma relação de confiança recíproca, enquanto no âmbito da prática profissional, esse fator está associado a discussão de pontos de vista, avaliação e reflexão acerca de problemas enfrentados e visa uma tomada de decisão compartilhada, voltada ao alcance de um objetivo comum. De acordo com os autores, o diálogo atua como um estimulante para um relacionamento aberto e sincero e cria uma relação de confiança, o que contribui para que a interferência do conflito seja evitada (Silva & Rosseto, 2010).

Retomando a ideia de que o conflito trabalho-família atua como um fator que tende a reduzir o comprometimento do trabalhador com a organização e um menor compromisso organizacional, podemos concluir que é de sumo interesse das organizações uma atuação que reduza esse fator, além disso, o comprometimento organizacional tem sido foco de estudos (Aguiar, Bastos, Jesus, & Lago, 2014), uma vez que as organizações visam gerar vantagens competitivas no mercado de trabalho através do comprometimento de seus colaboradores. O estudo realizado por Aguiar e colaboradores (2014), corrobora com essa teoria, pois demonstra que os indivíduos têm a tendência em se comprometer mais com o trabalho, quando percebem que aquela organização não contribui para o prejuízo de suas demandas familiares.

Existem inúmeras práticas que as organizações podem adotar como forma de promover a diminuição da percepção do conflito trabalho-família, em seus colaboradores, a exemplo disso, Gornick e Meyers (2003), destacaram políticas e práticas mais comuns nos países desenvolvidos que são adotadas como forma de promover uma maior conciliação entre as demandas do trabalho e da vida familiar, promovendo uma menor percepção de conflito entre essas duas esferas pelos indivíduos, são eles: 1- licenças concedidas no trabalho para cuidar dos filhos, sem prejuízos dentro da organização, como perda do emprego ou diminuição de salário ou outros benefícios, 2- flexibilização do tempo de trabalho, permitindo aos colaboradores reduzir ou realocar as horas trabalhadas quando houver necessidade em razão de demandas familiares, e 3- acesso a creches e pré-escolas, como uma alternativa para o cuidado dos filhos, no momento em que os pais estão no trabalho. Além de promoverem uma menor percepção de conflito, essas práticas também podem auxiliar numa maior percepção de controle do tempo por parte do colaborador, o que auxilia na manutenção do seu comprometimento com o trabalho, pois como vimos anteriormente, promover a saúde do trabalhador (vista aqui como uma menor percepção e geração de conflitos), tende a afetar positivamente no seu desempenho profissional e ajuda a manter o equilíbrio entre as esferas trabalho e família (Feijó et al., 2017).

Considerações Finais

Neste capítulo, fomos apresentados sobre como as esferas da vida de um indivíduo podem afetar umas às outras, principalmente quando falamos do desempenho de papéis familiares e profissionais. O trabalho e a família exercem domínios centrais na vida de todos os indivíduos, e saber conciliar e equilibrar essas duas áreas é essencial para manter a saúde e o bem-estar.

Embora de caráter centrais, essas duas esferas não estão isentas de conflitos e de desequilíbrio. Quando mencionamos os papéis desempenhados em cada uma delas, podemos perceber que a representação desses papéis carece de certo ajuste para cada domínio, e que não podemos desempenhar as mesmas funções dentro de casa e do trabalho, por isso, entender que essas atividades têm caráter originalmente diferentes e saber conciliá-las é fundamental para a manutenção do equilíbrio e para uma relação positiva entre as duas esferas. Ademais, percebemos que as empresas e organizações onde os indivíduos estão inseridos, têm grande responsabilidade na manutenção deste equilíbrio, uma vez que o conflito família-trabalho tem ligação direta com doenças pessoais, profissionais e familiares, e que quanto maior ele for, mais o comprometimento, o desempenho e a produção do indivíduo em relação à organização, será afetado. Por fim, é necessário que sejam pensadas e elaboradas políticas e práticas organizacionais que contribuam diretamente para uma diminuição da geração e da percepção do conflito.

Referências bibliográficas

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 12(2), 203-212.
- Aguiar, C. V. N., Bastos, A. V. B., Jesus, E. S. D., & Lago, L. N. A. (2014). Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(3), 283-291.
- Andrade, M. C. P. (2011). Work-Life Balance: Condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Exedra: Revista Científica*, (1), 41-54.
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação.
- Barbosa, A. R. D. G., & Alvarez, D. (2016). Trabalho feminino no setor offshore na Bacia de Campos-RJ: percepção das trabalhadoras e estratégias usadas na gestão dos tempos de vida e de trabalho. *Gestão & Produção*, 23(1), 118-131.
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of business and psychology*, 17(4), 515-535.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Coutinho, S, S. M., Menandro, P. R. M., & Moreira, A. C. C. T. (2019). Representações Sociais De Trabalho Offshore Para Trabalhadores Embarcados E Implicações Na Vida Familiar E Social. *PSI UNISC*, 3(1), 33-55.
- De Oliveira, L. B., Cavazotte, F. D. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 418-437.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Farias, C. C. (2004). A família da pós-modernidade: em busca da dignidade perdida da pessoa humana. *Revista de Direito Privado*, 5(19), 56-68.
- Feijó, M. R., Junior, E. G., Nascimento, J. M., & Nascimento N. B. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo sobre a temática no âmbito Brasileiro. *Pensando Famílias*, 21(1), 105-119
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. , Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- Frone, M., Yardley, J., & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 145-167.
- Forsyth, C. J., & Gauthier, D. K. (1991). Families of offshore oil workers: Adaptations to cyclical father absence/presence *Sociological Spectrum*, 11(2), 177-201.
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. Russell Sage Foundation.
- Goulart Júnior, E., Feijó, M. R., Cunha, E. V., Corrêa, B. J., & Gouveia, P. A. E. S. (2013). Exigências familiares e do trabalho: Um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. *Pensando famílias*, 17(1), 110-122.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

- Halrynjo, S. (2009). Men's work–life conflict: Career, care and self-realization: Patterns of privileges and dilemmas. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 98-125.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family issues*, 26(6), 793-819.
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2005). The time divide: Work, family, and gender inequality (The family and public policy).
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139.
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas com dois filhos com crianças pequenas. *Psicologia*, 25(1), pp. 9-32.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-244.
- Montali, L. (2003). Relação família-trabalho: reestruturação produtiva e desemprego. *São Paulo em perspectiva*, 17(2), 123-135.
- Montali, L. (2006). Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 23(2), 223-245.
- Nascimento, H. (2013). Breve Histórico da Organização do Trabalho. Disponível em: <http://www.hospvirt.org.br/enfermagem/port/orgtrab.html>.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(2), 173-180.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of vocational behavior*, 48(3), 275-300.
- Pereira, A. M., Queirós, C., Gonçalves, S. P., Carlotto, M. S., & Borges, E. (2014). Burnout e interação trabalho-família em enfermeiros: Estudo exploratório com o Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 11, 24-30.
- Pinheiro, V. D. A. (2014). Saúde mental dos trabalhadores offshore. Trabalho de Conclusão de Curso.

- Pinto, A. I. M. (2017). *A influência do trabalho por turnos no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional* (Doctoral dissertation, Instituto Politécnico do Porto, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Edição própria).
- Simões, C. (2016). Conflito trabalho-família em profissionais de saúde: teoria, investigação e intervenção.
- Silva, A. B. D., & Rossetto, C. R. (2010). Os conflitos entre a prática gerencial e as relações em família: uma abordagem complexa e multidimensional. *Revista de administração contemporânea*, 14(1), 40-60.
- Staines, G. L., & Pleck, J. H. (1986). Work schedule flexibility and family life. *Journal of Organizational Behavior*, 7(2), 147-153.
- Tamayo, A., Lima, D. & da Silva, A. V. (2002). Impacto do clima organizacional sobre o estresse no trabalho. *Trabalho apresentado no XXVI Encontro Nacional da ANPAD, Salvador, Bahia*.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23,138-164

Nota sobre a autora:

Larissa Barros: Psicóloga formada pela Universidade de Brasília, com formação direcionada à Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, atua como mestranda na mesma Universidade de sua formação, atualmente realiza pesquisa sobre as implicações do confinamento ao qual os trabalhadores embarcados em Plataformas Petrolíferas no Brasil, estão submetidos.

