

# Preditores individuais e ocupacionais da Interação Trabalho-Família e Família-Trabalho

## Individual and Occupational Predictors of Work-Family Interaction and Family-Work



### Cómo citar Citation

Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2017). Preditores individuais e ocupacionais da Interação Trabalho-Família e Família-Trabalho. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9, doi: 10.5872/psiencia/9.1.22

### Recibido Received

4 / 2 / 2016

### Aceptado Accepted

11 / 7 / 2016

### Copyright

© 2017 Carlotto

Este es un artículo de acceso abierto bajo la licencia Creative Commons [BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/), lo que permite compartirlo o adaptarlo, sin fines comerciales, con indicación del autor y la fuente original.

This is an open access article under Creative Commons [BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license, which allows sharing or adapting it in any medium, without commercial purposes, giving credit to original author and source.

Mary Sandra Carlotto<sup>1</sup>, Sheila Gonçalves Câmara<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, <sup>2</sup>Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Porto Alegre, Brazil

mscarlotto@pesquisador.cnpq.br, mscarlotto@gmail.com

### Resumo

Este estudo tem como objetivo identificar os preditores sociodemográficos, laborais e psicossociais de interação família-trabalho/família-trabalho em uma amostra de 242 trabalhadores. Para atender os objetivos do estudo foram utilizados cinco instrumentos: Escala de Interação Trabalho-Família Nijmegen (SWING); *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS); (DUWAS); *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES); Escala de Satisfação com a Vida; Questionário de variáveis sociodemográficas e laborais. Os resultados, obtidos por meio da análise de regressão linear, indicaram como variáveis predictoras das dimensões de interação família-trabalho, o trabalho excessivo, o trabalho compulsivo, ter filhos e o sexo feminino. Este estudo contribui para o desenvolvimento do conhecimento teórico sobre a interação entre trabalho e família em trabalhadores.

### Palabras clave

Interação Trabalho-Família, trabalhadores, preditores

### Abstract

This study aims to assess sociodemographic, labor and psychosocial predictors of the Work-Family/Family-Work Interaction with a sample of 242 workers. To meet the objectives of the study, five self-report instruments were used: Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING); *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS); (DUWAS); *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES); The satisfaction with life scale; and Sociodemographic and Labor Questionnaire. The results were obtained by means of linear regression analysis, indicating as predictors of dimensions of work-family interaction, overwork, compulsive work, have children and females. This study highly contributes to the development of theoretical knowledge on the Work-Family Interaction among workers.

### Keywords

Work-Family Interaction; workers; predictors

## Introducción

A temática da conciliação entre as demandas de trabalho e as familiares vem recebendo cada vez mais atenção por parte de trabalhadores, instituições e pesquisadores (Chen, Brown, Bowers, & Chang, 2015; Costa, 2012; Scott, Ingram, Zagenczyk, & Shoss, 2015). A fase inicial dos estudos sobre a relação trabalho-família pressupunha que essa era estritamente negativa e geradora de conflitos (Tsionou & Konstantopoulos, 2015). No modelo clássico de Greenhaus e Beutell (1985), a ênfase era dada ao conflito entre papéis, ocorrendo incompatibilidade, devido as pressões do tempo, entre as demandas do trabalho e família. Posteriormente, o modelo expansionista de Barnett e Hyde (2001) postulou que a multiplicidade de papéis pode ser benéfica uma vez que ampliam-se os recursos, habilidades, apoio social e autoestima, desta forma qualificando o papel familiar e o profissional. Atualmente, a literatura que aborda o aspecto positivo tem demonstrando um importante crescimento (Tsionou & Konstantopoulos, 2015).

O crescente interesse acontece devido a alguns aspectos fundamentais decorrentes de mudanças globais ocorridas na estrutura social como o aumento da prevalência de casais de dupla carreira e famílias monoparentais (Chen, Brown, Bowers, & Chang, 2015). Verifica-se também o crescimento de uma nova geração de profissionais que, além dos cuidados tradicionais com cônjuges e filhos, prestam assistência a pais e parentes idosos (Parker & Patten, 2013). Outro importante fenômeno social é o prolongamento da convivência familiar, principalmente dos jovens entre 25 a 34 anos que optam em residir mais tempo com os pais por razões emocionais e financeiras (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE, 2013). Neste sentido, tanto a família como o trabalho configuram-se como duas importantes instâncias da vida que demandam tempo e energia (Nurmayanti, Thoyib, Noermijati, & Irawanto, 2014).

Baseado na teoria do Esforço-Recuperação (E-R) de Meijman e Mulder (1998), a interação trabalho-família (ITF), no modelo Geurts et al. (2005), é avaliada de forma bidirecional. Assim, quando o esforço investido em um dos domínios (família ou trabalho) é excessivo e a recuperação for insuficiente ocorrerá reações negativas que irão se propagar no outro domínio. Quando o esforço investido em um domínio é aceitável e permite ajustar o comportamento haverá um impacto positivo no outro domínio. O impacto negativo ocasiona um conflito de papel entre o exercido no âmbito do trabalho e no familiar (Frone, Russell, & Cooper, 1992; Goyal & Arora, 2012) e o positivo possibilita um melhor desempenho do papel devido a participação no outro papel (Matias & Fontaine, 2012; Shockley & Singla, 2011).

Entender a interação entre a vida pessoal e a profissional pode auxiliar as organizações no planejamento de políticas e práticas direcionadas ao equilíbrio de ambas as instâncias de vida, permitindo maior desempenho e eficiência na aplicação de recursos, criação de um ambiente organizacional com maior estabilidade e produtividade (Goyal & Arora, 2012; Oliveira, Cavazotte, & Paciello, 2013). Além disso pode subsidiar ações para a melhoria da qualidade de vida, das relações conjugais e da saúde dos trabalhadores (K. L. Minnotte, M. C. Minnotte, & Bonstrom, 2014; Mihelič & Tekavčič, 2014).

Embora revisões sistemáticas da literatura e meta-análises tenham sido realizadas e indiquem diversas variáveis explicativas da ITF, alguns resultados são controversos demonstrando ainda não existir um modelo único capaz de explicar os antecedentes dessa interação (Byron, 2005; Zhang & Liu, 2011; Whiston & Cinamon, 2015).

As variáveis sexo e renda têm demonstrado maior instabilidade na associação com a ITF (Whiston & Cinamon, 2015). Estudos de indicam que homens e mulheres, em geral, têm níveis semelhantes de interação negativa do trabalho com a família e vice-versa

(Byron, 2005) assim como positiva (Whiston & Cinamon, 2015). Já Zhang e Liu (2011) encontram maior conflito trabalho-família em mulheres. Quanto à renda, os autores apontam ser maior o conflito em trabalhadores com maiores rendimentos e Byron (2005) não identificou impacto desta variável sobre a ITF. Variáveis com maior estabilidade na relação com o conflito trabalho e família tem sido a maior escolaridade, o menor tempo de experiência (Zhang & Liu, 2011) e a maior carga horária (A. R., Silva & I. S., Silva, 2015).

A relação trabalho-família também tem sido relacionada à adição ao trabalho, ao engajamento ao trabalho e a satisfação com a vida. A adição ao trabalho tem sido caracterizada como uma forma rígida de trabalhar na qual combina-se excesso e compulsão, com consequências negativas para a vida familiar, social e de lazer. (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006). O engajamento ao trabalho refere-se a estado mental positivo relacionado ao trabalho caracterizado por altos níveis de energia, entusiasmo e dedicação (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008). A satisfação com a vida refere-se a avaliação global e consciente de um indivíduo em relação à sua vida considerando seus valores e objetivos (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985).

Estudo longitudinal desenvolvido por Hakanen e Peeters (2015) identificaram que o engajamento no trabalho pode aumentar a interação positiva entre trabalho e família e a adição trabalho pode, ao longo do tempo, conduzir ao conflito trabalho-família. A satisfação com a vida tem sido relacionada negativamente com o conflito família-trabalho. (Zhang, Griffeth, & Fried, 2012). Nesse sentido, a avaliação da ITF foi investigada com base na associação com três conjuntos de variáveis, sociodemográficas, laborais e psicossociais. A Tabela 1 apresenta as variáveis em estudo e expectativas de resultados.

Tabela 1. Modelo hipotetizado das relações esperadas entre as dimensões da Interação Trabalho-Família/Família-Trabalho e variáveis sociodemográficas, laborais e psicossociais.

Variáveis	(ITF-)	(IFT-)	(ITF+)	(IFT+)
<i>Sexo – Feminino</i>	+	+	+	+
<i>Sexo – Masculino</i>	-	-	+	+
<i>Idade</i>	-	-	+	+
<i>Situação conjugal – com companheiro</i>	+	+	+	+
<i>Situação conjugal – sem companheiro</i>	+	+	+	+
<i>Com Filhos</i>	+	+	+	+
<i>Sem filhos</i>	-	-	-	-
<i>Escolaridade</i>	-	-	+	+
<i>Remuneração</i>	+	+	-	-

Tabela 1. (cont.) *Modelo hipotetizado das relações esperadas entre as dimensões da Interação Trabalho-Família/Família-Trabalho e variáveis sociodemográficas, laborais e psicossociais.*

Variáveis	(ITF-)	(IFT-)	(ITF+)	(IFT+)
<i>Tempo de trabalho</i>	-	-	+	+
<i>Carga horária semanal</i>	+	+	-	-
<i>Adição ao trabalho</i>	+	+	+	+
<i>Engajamento no trabalho</i>	-	-	+	+
<i>Satisfação com a vida</i>	-	-	+	+

Nota: + = relação positiva; - = relação significativa.

Pelo exposto, o presente estudo teve como objetivo identificar quais as variáveis sociodemográficas, laborais e psicossociais predizem a interação trabalho-família e a interação família-trabalho.

## Método

### Delineamento

Trata-se de um estudo de delineamento observacional analítico transversal (Grimes & Schulz, 2002).

### Participantes

Foi utilizada uma amostra não probabilística, constituída de 242 trabalhadores. Esses declararam-se, em sua maioria, mulheres (64,9%), casados (58,5%), sem filhos (55,8%), com curso superior (96,7%) e apresentavam idade entre 18 e 65 anos ( $M=39,2$ ;  $DP=11,61$ ). Quanto à atividade ocupacional, 43,4% atuavam em funções técnicas/administrativas/assessorias, 25% em atividades docente, 14% eram profissionais liberais e 12% desempenhavam funções gerenciais. A carga horária semanal de trabalho variou de 30 a 64 horas ( $M=40,8$ ;  $DP=5$ ) e o tempo de experiência profissional apresentou uma variação de 1 a 36 anos ( $M=18,2$ ;  $DP=10$ ). A maioria desenvolvia suas atividades em organizações públicas (51,2%).

### Instrumentos

*Questionário sociodemográfico* (sexo, idade, estado civil, filhos, escolaridade) e *laboral* (cargo, remuneração, tempo de atuação profissional, tempo de atuação na atual instituição, carga horária semanal).

Escala de Interação Trabalho-Família – *Survey Work-Home Interaction* Nijmegen (SWING) de Geurts et al. (2005), adaptada para o uso no Brasil por Carlotto e Câmara (2014). A escala avalia a ITF considerando sua direção e qualidade em quatro dimensões: (1) Interferência negativa trabalho-família (ITF-) (8 itens,  $\alpha=.92$ ); (2)

Interferência negativa Família-Trabalho (IFT-) (4 itens,  $\alpha=0,84$ ); (3) Interferência positiva Trabalho-Família (ITF+) (5 itens,  $\alpha=0,84$ ); (4) Interferência positiva Família-Trabalho (IFT+) (5 itens,  $\alpha=0,81$ ).

*Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS) de Schaufeli e Taris (2004) e adaptada para o uso no Brasil por Carlotto e Del Líbano (2010). A escala avalia a Adição ao Trabalho em duas dimensões: o Trabalho Compulsivo (cinco itens;  $\alpha=0,70$ ) e o Trabalho Excessivo (cinco itens;  $\alpha=0,74$ ).

*Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) de Schaufeli e Bakker (2004), adaptada para o Brasil por Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz, Schaufeli, (2015) para avaliação do engajamento no trabalho. Constituída por 17 itens, que compõem 3 dimensões: Vigor (seis itens;  $\alpha=0,80$ ); Dedicção (cinco itens;  $\alpha=0,89$ ), Absorção (seis itens;  $\alpha=0,72$ ), além de um escore geral do constructo ( $\alpha=0,81$ ).

*Escala de Satisfação com a Vida* (ESV) de Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985) adaptada para o Brasil por Giacomoni e Hutz (1997). O instrumento é composto por uma única dimensão (cinco itens;  $\alpha=0,86$ ).

## Procedimentos

Os participantes responderam a um instrumento on-line. Foi utilizado o recrutamento pela técnica do *Respondent Driven Sampling* (RDS), na qual os primeiros participantes (1ª onda) enviaram o convite para novos participantes (2ª onda) até que se tenha atingido o tamanho desejado da amostra (Goel & Salganik, 2009).

Para a análise dos dados foi utilizado o programa estatístico SPSS versão 17 (SPSS/PASW, Inc., Chicago, IL). Estatísticas descritivas foram realizadas para calcular as frequências, médias e desvios-padrão. A análise de regressão linear assumiu como variável dependente as dimensões da escala de Interação Trabalho-Família e como variáveis independentes as sociodemográficas, laborais, as dimensões da adição ao trabalho, o engajamento no trabalho e a satisfação com a vida. A seleção das variáveis preditoras assumiu o nível de significância de  $p < 0,05$ . Na análise de regressão, o poder do efeito foi obtido pelos coeficientes de regressão padronizados calculados para cada modelo final, de acordo com Field (2009).

## Resultados

Na tabela 2 são apresentadas as pontuações das escalas, médias, os desvios-padrão e valores de alfa das variáveis em estudo. O maior índice médio da variável dependente foi obtido na dimensão ITF(+) e o menor na dimensão IFT(-). Os instrumentos revelam índices adequados de consistência interna avaliados pelo alfa de Cronbach (Field, 2009), variando de 0,70 a 0,91.

Tabela 2. Estatísticas descritivas e alfas de Cronbach das variáveis em estudo.

Variáveis	Escala	M	DP	alfa
Interação Trabalho-Família				
ITF (-)	1-4	2,03	0,67	0,90
IFT (-)	1-4	1,61	0,54	0,82
ITF (+)	1-4	2,38	0,70	0,85
IFT (+)	1-4	2,34	0,74	0,83
Adição ao Trabalho				
Trabalho Excessivo	1-5	2,56	0,58	0,70
Trabalho Compulsivo	1-5	2,15	0,60	0,77
Satisfação com a Vida	1-7	4,85	1,20	0,87
Engajamento no Trabalho				
Vigor	1-7	5,07	1,02	0,82
Dedicação	1-7	5,47	1,21	0,91
Absorção	1-7	5,02	1,08	0,83

Na tabela 3, elencam-se os resultados das análises de regressão linear múltipla (método *stepwise*) para as quatro dimensões da Interação Trabalho-Família. Os resultados para a dimensão ITF(-) revelaram um modelo preditor composto pelas duas dimensões da Adição ao Trabalho, trabalho excessivo e trabalho compulsivo. O modelo explicou 53,5% da variância dessa dimensão, assim, indicando que quanto maior o trabalho excessivo ( $\beta=0,466$ ) e o trabalho compulsivo ( $\beta=0,387$ ), maior é o impacto negativo do trabalho na esfera familiar. A IFT(-) é predita por uma única variável, o trabalho excessivo que explica 18,8% do impacto negativo da família no trabalho. Este resultado releva que na medida em que aumenta o trabalho excessivo, maior é a interferência negativa da família no âmbito do trabalho ( $\beta=0,434$ ).

No tocante à dimensão ITF(+), essa também foi explicada por uma única variável, possuir filhos, que explicou 23,6% da sua variabilidade. Verifica-se que os profissionais

com filhos possuem maior influência positiva do trabalho na vida familiar ( $\beta = -0,486$ ). A dimensão IFT(+) foi explicada pela variável sexo feminino em um percentual de 28%, indicando que mulheres apresentam maior interação da família no contexto laboral. Quanto ao poder de efeito dos resultados, verificou-se valores que são classificados, de acordo de acordo com orientação de Field (2009), como muito elevado ( $R^2 = 0,535$ ) e elevado ( $R^2 = 0,396$ ).

Tabela 3. Análise de Regressão Múltipla para as Dimensões da Interação Trabalho-Família/Família-Trabalho.

Variáveis	R	R <sup>2</sup>	R	B	SE	$\beta$	t
			Change				
ITF (-)							
Trabalho Excessivo	0,646	0,418	0,418	0,526	0,205	0,466	2,567*
Trabalho Compulsivo	0,732	0,535	0,118	0,365	0,171	0,387	2,134*
F Model			10,375				
IFT (-)							
TE	0,434	0,188	0,188	0,451	0,215	0,434	2,098*
F Model			4,403				
ITF (+)							
Filhos <sup>(a)</sup>	0,486	0,236	0,236	-0,889	0,367	-0,486	-2,423*
IFT (+)							
F Model			5,869				
Sexo <sup>(b)</sup>	0,529	0,280	0,280	0,653	0,240	-0,529	2,718*
F Model			7,390				

Note: \* $p < 0,05$ ; (a) 0- Sim, 1- Não (b) 0- Feminino, 1- Masculino.

## Discussão

Este estudo cujo objetivo foi identificar se as variáveis sociodemográficas, laborais, adição ao trabalho, engajamento no trabalho e satisfação com a vida predizem a ITF identificou modelos explicativos compostos pelas variáveis trabalho excessivo, trabalho compulsivo, filhos e sexo confirmando parcialmente as expectativas teóricas estabelecidas. A análise dos preditores da dimensão ITF(-) revelou que quanto maior o trabalho excessivo e o compulsivo, ambas dimensões da adição ao trabalho, maior é o impacto negativo do trabalho no domínio familiar. Esse resultado também foi encontrado em estudos realizados por Aziz e Zickar (2006) com trabalhadores administrativos estadunidenses e canadenses e por Bakker, Demerouti e Burke (2009) com trabalhadores holandeses.

Esse resultado tem sido explicado pelas características do trabalhador adicto ao trabalho que costuma utilizar a maior parte do seu tempo envolvido com seu trabalho não somente em termos de carga horária, mas também em termos de pensamentos, preocupações que se estendem ao ambiente familiar. Adictos ao trabalho costumam priorizar o trabalho e negligenciar as demandas familiares e obrigações domésticas causando tensões e insatisfações familiares (Bakker, Demerouti, & Burke, 2009).

Assim, um experiências conflito indivíduo quando duas exigências opostas dividir a sua atenção para alternativas valorizadas. No caso de conflito trabalho-família, as pessoas podem experimentar conflito, porque eles valorizam ambos os domínios. Mesmo que alguns podem acreditar um papel é mais importante do que outro ou sentir um papel é mais central para as suas vidas, muitas vezes as pessoas são ambivalentes e não pode priorizar seus papéis. Além disso, a importância dos papéis pode flutuar ao longo do tempo fazendo as escolhas menos clara. Assim, outros que apenas os situacionais fatores adicionais, tais como valores, deve ser considerado quando se examina experiente conflito trabalho-família (Smelser, 1998).

Em geral, os indivíduos que possuem alta centralidade do trabalho sobre a família experimentou maior interferência da família com o conflito de trabalho e facção menos familiar satisfatória dos antecedentes familiares. Assim, porque o trabalho é fundamental para suas vidas, fontes de conflito no domínio familiar pode levá-los a gastar tempo e esforço em uma área onde eles não são tão focada, diminuindo a satisfação nesse domínio. Da mesma forma, aqueles ricos em centralidade família a encontrar exigências de tempo de trabalho e envolvimento com o trabalho de ter um impacto maior sobre a satisfação no trabalho do que aqueles que acham trabalhar mais central para as suas vidas.

A dimensão IFT(-) teve como preditora somente a dimensão de trabalho excessivo indicando que sua elevação ocasiona maior interferência da família no âmbito laboral. Pode-se pensar que o trabalhador que atende as demandas familiares, mas trabalha de uma forma excessiva tenha dificuldades no contexto laboral avaliando seu papel familiar interferindo nas suas atividades de trabalho. De acordo com Carlson e Kacmar (2000), esta situação pode ocorrer pela ambivalência quanto aos papéis exercidos; as pessoas podem experimentar conflito, por valorizarem ambos os domínios e não poderem priorizar somente um deles.

No tocante à dimensão ITF(+), ter filhos indica impacto positivo do trabalho na vida familiar. Esse resultado vai ao encontro do modelo extensionista de Barnett e Hyde (2001). Os papéis desempenhados no trabalho pode auxiliar os trabalhadores com os desafios da vida familiar. Nesse sentido, pode-se pensar que as experiências e aprendizagens desenvolvidas no âmbito do trabalho como comprometimento com tarefas, assunção de responsabilidades, habilidades sociais e gestão do tempo auxiliem



no papel paterno/materno (Mauno, Kinnunen, & Rantanen, 2011). O enriquecimento cognitivo podem surgir quando as habilidades e perspectivas adquiridas em papel promove o o desempenho em outro. Experiências positivas no trabalho são transferidas para o contexto familiar facilitando o desempenho como cônjuge ou pai/mãe (Greenhaus & Powell, 2006). A satisfação no trabalho transmite otimismo, motivação e autoestima que, por sua vez, geram sentimentos de competência e confiança nos papéis familiares (Cooklin, Westrupp, Strazdins, Giallo, Martin & Nicholson, 2015).

A dimensão IFT(+) é explicada pela variável sexo feminino em um percentual de 28%, indicando que mulheres apresentam maior interação positiva da família no contexto laboral. Esta questão pode estar relacionada a questão de papel de gênero, uma vez que, mesmo tendo ocorrido importantes mudanças ao longo das últimas décadas, ainda persiste a concepção de que cabe à mulher uma maior envolvimento e responsabilidades com os cuidados familiares (Guimarães & Petean, 2012). Se por um lado, a dupla jornada pode ocasionar sobrecarga, por outro pode fazer com que a mulher, ao ter que conciliar carreira e trabalho, adquira competências e habilidades para lidar com os diferentes desafios. Esses, por sua vez, podem lhe proporcionar o desenvolvimento de habilidades como autonomia, capacidade de negociação e gestão de problemas e administração do tempo, questões úteis para o contexto laboral.

Assim, a maior contribuição deste estudo foi identificar os preditores da ITF contribuindo para a consolidação de um modelo teórico sobre essa temática e ampliação do conhecimento da ciência psicológica. Deve-se destacar como forças do presente estudo o uso de medidas internacionalmente aceitas e adaptadas para o Brasil e os bons indicadores do poder do efeito de seus resultados, o que indica que as relações identificadas possivelmente também estarão presentes na população de trabalhadores. Outra questão que merece destaque é a avaliação da ITF na sua direção positiva, uma vez que esta ainda é uma importante lacuna a ser preenchida na literatura sobre o tema (Tsiou & Konstantopoulos, 2015).

Sugere-se, para a consolidação de seus resultados, que novos estudos sejam realizados com amostras probabilísticas e inclusão de outras variáveis que busquem aumentar o poder explicativo das dimensões principalmente voltadas as especificidades da constituição e suporte familiar assim como estratégias de enfrentamento. Estudos longitudinais e de método qualitativo também devem ser considerados na medida em que ampliam o campo de conhecimento sobre a identificação dos principais estressores envolvidos nesta relação. Entre as limitações deste estudo, deve-se salientar o delineamento transversal, o que impossibilita a análise de relações causais e a utilização de medidas de autorrelato, que pode gerar algum tipo de viés em razão da desejabilidade social que algumas questões abordam, principalmente as relacionadas à adição ao trabalho.

Como implicações para a prática, pode-se pensar em ações preventivas em empresas com foco no planejamento de carreira, dimensionamento de metas e cobranças. Também, acredita-se ser importante informar e sensibilizar trabalhadores sobre a importância do equilíbrio entre demandas laborais e família ressaltando os malefícios e também os benefícios dessa relação. Um dos eixos de intervenção pode ser direcionado à centralidade e significado atribuído ao trabalho pelos trabalhadores por meio da ressignificação de crenças distorcidas relacionadas à produtividade, ao valor atribuído ao trabalho, lazer e convívio familiar.

## Referências

- Aziz, S., & Zickar, M. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 52–62.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Burke R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 23–33.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An Expansionist Theory. *American Psychologist, 56*, 781–796.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169–198.
- Carlotto, M. S., & Câmara, M. S. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família - Nijmen (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia (Natal), 19*, 210–216.
- Carlotto, M., & Del Líbano (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao trabalho “Dutch Work Addiction Scale” (DUWAS). *Contextos Clínicos, 3*, 141–150.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work–family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management, 26*, 1031–1054.
- Chen I-H., Brown, R., Bowers B. J., & Chang W-Y. (2015) Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of Advanced Nursing 71*, 2350–2363.
- Cooklin, A. R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R. Martin, A., & Nicholson, N. (2015). Mothers' work–family conflict and enrichment: associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development, 41*, 266–277.
- Costa, J. C. F. da (2012). *Práticas de conciliação entre o trabalho e a família: Um estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado. Universidade do Minho. Braga, Portugal.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 91–95.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics with SPSS (2<sup>nd</sup> ed.)*. Londres: Sage Publications Ltd.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *The Journal of Applied Psychology, 77*, 65–78.
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, 19*, 319–339.
- Giacomoni, C. H., & Hutz, C. S. (1997). A mensuração do bem-estar subjetivo: Escala de Afeto Positivo e Negativo e Escala de Satisfação de Vida. In *Anais do XXVI Congresso da Sociedade Interamericana de Psicologia* (p. 313). São Paulo, SP: Sociedade Interamericana de Psicologia.

- Goel, S., & Salganik, M. J. (2009). Respondent-driven sampling as Markov chain Monte Carlo. *Statistics in Medicine*, *28*, 2202–2229.
- Goyal, M. & Arora, S. (2012). Harnessing work: family life balance among teachers of educational institutions. *International Journal of Applied Serviços de Marketing Perspectivas*, *1*, 170-176.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy Management Review*, *10*, 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, *31*, 72-92.
- Grimes, D. A. & Shulz, K. F. (2002). An overview of clinical research: The lay of the land. *The Lancet*, *359*, 57-61.
- Guimarães, M. da G. V., & Petean, E. B. L. (2012). Carreira e Família: Divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *13*, 103-110.
- Hakanen, J. & Peeters, M. (2015). How Do Work Engagement, Workaholism, and the Work-to-Family Interface Affect Each Other? A 7-Year Follow-Up Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *57*, 601-609.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2013). Estudos e pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 32, Síntese dos indicadores sociais. Disponível em: [ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores\\_Sociais/Sintese\\_de\\_Indicadores\\_Sociais\\_2013/SIS\\_2013.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2013/SIS_2013.pdf). Acesso em: 20.01.2015.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, M. (2011). Work-family conflict and enrichment and perceived health: Does type of family matter? *Family Science*, *2*, 1-12
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de *spillover*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *28*, 235-244.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organisational psychology* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 5-33). Hove, England: Psychology Press/Erlbaum.
- Mihelič, K. K. & Tekavčič, S. M. (2014). Work-Family Conflict: A review of antecedents and outcomes. *International Journal of Management & Information Systems*, *18*, 15-25.
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., & Bonstrom, J. (2014). Work-family conflicts and marital satisfaction among US workers: Does stress amplification matter? *Journal of Family and Economic Issues*, *36*, 21-33.
- Nurmayanti, S., Thoyib, A. Noermijati, T., & Irawanto, D. (2014). Work Family conflict: A review of female teachers in Indonesia. *International Journal of Psychological Studies*, *6*, 134-142.
- Oliveira, L. B. de, Cavazotte, F. de S. C. N. & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, *17*, 418-437.

- Parker, K. & Patten, E. (2013). The sandwich generation, rising financial burdens for middle-aged Americans, pew research, social & demographic trends. Retrieved from: <http://www.pewsocialtrends.org/2013/01/30/the-sandwich-generation/>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2004.) Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). Retrieved from: <http://www.schaufeli.com/downloads/tests/Sco-ring%20DUWAS.pdf>.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: on the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp.193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57, 173-203.
- Scott, K. L., Ingram, A., Zagenczyk, T. J. & Shoss, M. K. (2015). Work-Family conflict and social undermining behaviour: An examination of PO fit and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 203-218.
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37, 861-886.
- Silva, A. R., & Silva, I. S. (2015). Conflito trabalho-família: Um estudo com motoristas profissionais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15, 419-430.
- Tsionou, T. & Konstantopoulos, N. (2015). The complications and challenges of the work-family interface: A review paper. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 600-595.
- Vasquez, A. C. S., Santos M., E. Paico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W.B. (2015). Adaptation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20, 2, 207-217.
- Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The Work-Family Interface: Integrating research and career counselling practice. *The Career Development Quarterly*, 63, 44-56.
- Zhang, J., & Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International Journal of Business and Management*, 6, 89-103.
- Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-Family Conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 696-713.