

## Conflito Trabalho-Família e Estratégias de *Coping* em Profissionais com e sem Filhos

## Work-Family Conflict and Coping Strategies in Professionals With and Without Children

## Conflicto Trabajo-Familia y Estrategias de Coping en Profesionales con y sin Hijos

*Roberta Simon*(1); *Maiana Farias Oliveira Nunes*(2); *Louisi Cardozo*(3)

1 Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

E-mail: roberta@simonrh.com.br | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9396-9587>

2 Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, SC, Brasil.

E-mail: maiana.nunes@ufsc.br | ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4891-5982>

3 Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, SC, Brasil.

E-mail: louisicardozo@gmail.com | ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6107-3826>

**Revista de Psicologia da IMED**, Passo Fundo, vol. 13, n. 2, p. 20-38, julho-dezembro, 2021 - ISSN 2175-5027

[Submetido: julho 8, 2020; Revisão1: julho 23, 2020 Revisão2: março 22, 2021; Aceito: maio 6, 2021;

Publicado: dezembro 23, 2021]

DOI: <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2021.v13i2.4208>

### Endereço correspondente / Correspondence address

Rua Gaivotas, 161, Lagoa da Conceição, Florianópolis, SC,  
Brasil. CEP: 88062-260

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*

Editor: Pricila de Sousa Zarife

Como citar este artigo / To cite this article: [clique aqui! / click here!](#)

## Resumo

O objetivo deste estudo foi analisar a relação entre conflito trabalho-família (CTF), conflito família-trabalho (CFT) e as estratégias de *coping*, considerando as variáveis de ter ou não filhos e diferenças por sexo em 278 profissionais residentes na região sul do Brasil. Aplicou-se um questionário sociodemográfico, uma escala de conflito trabalho-família e uma escala de *coping* ocupacional. A amostra foi selecionada por conveniência e participaram 186 pessoas com filhos e 92 sem filhos. As análises de diferenças de média (teste t de Student e ANOVA) mostraram que pessoas com filhos apresentam maior CFT, em especial para as mulheres, e a estratégia de *coping* mais utilizada foi a de controle. As correlações entre os fenômenos foram, em sua maioria, não significativas. Ressalta-se a importância de compreender e discutir os padrões de conflitos vivenciados e as estratégias de *coping* utilizadas por homens e mulheres em diferentes configurações familiares (com e sem filhos).

*Palavras-Chave:* conflito trabalho-família, coping, família, estrutura familiar

## Abstract

The purpose of this study was to analyze the relationship between work-family conflict (WFC), family-work conflict (FWC) and coping strategies, considering the variables of having or not children and gender differences in 278 professionals living in the southern region of Brazil. A sociodemographic questionnaire, a work-family conflict scale and an occupational coping scale were applied. The sample was selected for convenience and 186 people with children and 92 without children participated. The analysis of mean differences (Student's t-test and ANOVA) showed that people with children have higher FWC, especially for women, and the most used coping strategy was that of control. The correlations between the phenomena were, for the most part, not significant. The importance of understanding and discussing the patterns of conflicts experienced and coping strategies used by men and women in different family settings (with and without children) is emphasized.

*Keywords:* work-family conflict, coping, family, family structure

## Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre las vivencias de conflicto trabajo-familia (CTF), conflicto familia-trabajo (CFT) y las estrategias de coping, considerando las variables de tener o no hijos y diferencia por sexo en 278 profesionales que viven en la región sur de Brasil. Se aplicó un cuestionario sociodemográfico, una escala de conflicto trabajo-familia y una escala de coping ocupacional. La muestra fue seleccionada por conveniencia y participaron 186 personas con hijos y 92 sin hijos. El análisis de diferencias de medias (prueba t de Student y ANOVA) mostró que las personas con hijos tienen mayor CFT, especialmente en mujeres, y la estrategia de afrontamiento más utilizada fue la de control. Las correlaciones entre los fenómenos fueron, en su mayor parte, no significativas. Se enfatiza la importancia de comprender y discutir los patrones de los conflictos experimentados y las estrategias de afrontamiento utilizadas por hombres y mujeres en diferentes entornos familiares (con y sin hijos).

*Palabras clave:* conflicto trabajo-familia, albardilla, familia, estructura familiar

## Introdução

Transformações na sociedade e no contexto do trabalho, além de uma maior preocupação com a conciliação entre a vida pessoal e profissional, têm contribuído para ampliação e interesse sobre o fenômeno conflito trabalho-família (CTF) e conflito família-trabalho (CFT). Embora as pesquisas sobre CTF, nas duas direções do conflito, tenham crescido nas últimas décadas, ainda se pesquisa pouco sobre conflitos por sobreposição de demandas familiares e de trabalho (Feijó, Goulart Júnior, Nascimento, & Nascimento, 2017; Vilela, 2018).

Um dos temas estudados nas teorias da Psicologia que abordam o desenvolvimento de carreira são os variados papéis que as pessoas assumem durante a sua trajetória de vida. A esse respeito, destaca-se a necessidade de os profissionais desenvolverem habilidades para lidar com os diversos contextos em que estão inseridos ao longo do ciclo vital, de modo a buscar conciliar os diferentes papéis exercidos, tais como: conjugal, parental, profissional, entre outros (Mendonça & Matos, 2015).

Por sua vez, as mudanças nas exigências do mundo do trabalho podem ser percebidas na intensificação do tempo dedicado à esfera laboral, nas crescentes demandas por alcance de metas e nos arranjos familiares, por exemplo, casais em que ambos trabalham e possuem filhos ou pais que exercem suas atividades profissionais remotamente de casa. Todos esses aspectos ampliam as discussões sobre possíveis impactos no que tange ao CTF (Aguiar & Bastos, 2017; Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; C. Andrade, 2015; Feijó et al., 2017).

Além disso, percebe-se que, embora as mulheres tenham conquistado espaço no mercado de trabalho e os homens tenham gradativamente assumido mais responsabilidades domésticas, ainda existem desigualdades de gênero nas oportunidades profissionais e na divisão das tarefas domésticas e familiares. Nesse sentido, geralmente as mulheres são vistas como as principais encarregadas pelo trabalho doméstico e cuidado dos filhos, enquanto os homens são vistos como principais provedores da família. Essa configuração assimétrica sugere que ambos vivenciam o CTF e situações de estresse de formas diferentes (Carlotto & Câmara, 2017; Lopes, Dellazzana-Zanon, & Boeckel, 2014; Matias, Andrade, & Fontaine, 2011; Matud, 2004; Silveira & Bendassolli, 2018).

Greenhaus e Beutell (1985) definiram CTF como um fenômeno bidirecional que ocorre quando há incompatibilidade e interferência nas exigências do papel desempenhado no trabalho ou na família, de modo a acarretar em interferências no desempenho um do outro, podendo ocorrer nos sentidos trabalho-família e família-trabalho. Desta forma, o CTF pode ser definido como um conflito entre papéis no qual as demandas do trabalho interferem no desempenho das responsabilidades familiares. Já a direção oposta, o CFT, refere-se a um conflito entre papéis no qual as demandas

da família interferem no desempenho das responsabilidades profissionais (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003; Greenhaus & Powell, 2006; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996). Alguns autores defendem uma maior incidência de CTF do que CFT, sugerindo que as demandas do trabalho interferem de forma mais intensa na vida fora do trabalho (A. Andrade, Oliveira, & Hatfiel, 2017; Greenhaus & Beutell, 1985). Contudo, essa hipótese ainda carece de maior investigação no cenário brasileiro.

O modelo explicativo do CTF proposto por Greenhaus e Beutell (1985) descreve o conflito com base em três categorias: a) tempo, b) tensão, c) comportamento. O conflito baseado no tempo surge quando o indivíduo considera não ter tempo suficiente para cumprir satisfatoriamente as obrigações associadas aos papéis exercidos. Assim, os seus papéis podem estar competindo em termos de tempo. O fator tempo tem sido um dos mais citados como gerador de conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985; Teixeira & Bomfim, 2016). Ele tende a ser mais consistente quando os horários dos indivíduos são longos e pouco flexíveis, como em cargos executivos (Braun, Vierheller, & Oliveira, 2016). Por outro lado, a possibilidade de flexibilizar os horários no trabalho, por exemplo, é identificada como apoio para a conciliação dessas duas esferas (C. Andrade, 2017).

Já o conflito baseado na tensão surge quando as pressões sofridas em relação a um papel afetam o desempenho do outro papel. Os papéis são considerados incompatíveis quando a pressão concebida no desempenho de um papel dificulta o cumprimento das exigências do outro. Neste conflito incluem-se tensões ligadas a pressões no desempenho, competitividade, problemas interpessoais, etc., que levam à irritabilidade, fadiga ou apatia, afetando o desempenho do outro papel. Por fim, o conflito baseado no comportamento se dá quando o indivíduo não consegue se comportar conforme as expectativas de cada papel, ocorrendo quando os padrões comportamentais próprios de um determinado papel podem ser incompatíveis com as expectativas comportamentais do outro (Greenhaus & Beutell, 1985).

Na atualidade, percebem-se novas configurações e tendências nos arranjos familiares, sendo uma delas o adiamento da maternidade devido à inserção das mulheres de classe média (4 a 10 salários mínimos), média alta (10 a 20 salários mínimos) e alta (a partir de 20 salários mínimos) no mercado de trabalho, principalmente entre aquelas que priorizam suas carreiras profissionais (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2016; Lopes et al., 2014). Também existe uma coincidência na faixa-etária relacionada ao empenho mais consistente no que tange à carreira e à escolha pela maternidade, o que pode gerar mais desgaste, uma vez que essas duas tarefas exigem dedicação e disponibilidade (Lopes et al., 2014). A fase do ciclo vital relacionada ao nascimento dos filhos exige a capacidade de assumir novos papéis e responsabilidades. Nesse período, é possível ocorrer um desinvestimento nos demais papéis exercidos na vida familiar e profissional e, por consequência, instala-

se um desequilíbrio entre vida familiar e profissional (Matias et al., 2011; Matias & Fontaine, 2012; Mendonça & Matos, 2015).

As exigências de cada um dos papéis exercidos pelos indivíduos, assim como as características individuais das pessoas, constituem variáveis que podem contribuir para o aumento do conflito entre as funções profissionais e familiares, o que pode levar a consequências no bem-estar individual, familiar e profissional (Matias & Fontaine, 2012, 2015). Junto a esses conflitos, surgem as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos sujeitos com o objetivo de transpor as situações estressoras e elevar o bem-estar. As estratégias de *coping* podem ser definidas como o conjunto de práticas de enfrentamento disponíveis nos indivíduos para lidar com situações estressoras (Lazarus & Folkman, 1984). Nesta perspectiva, considera-se que uma resposta de *coping* é uma ação intencional, física ou mental, dirigida a fatores externos ou a estados internos, sendo geralmente orientada para a redução do estresse (Lazarus & Folkman, 1984).

O modelo teórico de Lazarus e Folkman (1984) destaca-se como referencial relevante de estudos sobre a perspectiva cognitiva do estresse. De acordo com esse enfoque, o estresse laboral ocorre quando as demandas do trabalho são percebidas como estressoras que, ao excederem a capacidade de enfrentamento do indivíduo, provocam reações e consequências negativas (Tamayo, Mendonça, & Silva, 2012). O estudo dos fatores estressores no trabalho e das estratégias de *coping* sugere a existência de diferentes fontes de estresse e distintos padrões de *coping* entre os variados contextos laborais, existindo também a influência de variáveis sociodemográficas (Braun, 2017; Cordeiro, Calha, Mourão, & Camões, 2020; Pires, Ferreira, Vasconcelos, & Penna, 2019; Robalo, 2019).

O estresse ocupacional crônico pode gerar tensão física ou psicológica, desencadeando insatisfação, desinteresse, apatia e irritação. Diante disso, há a necessidade da utilização de estratégias de *coping* para buscar reduzir os níveis desse estado, já que os impactos decorrentes da vivência de situações estressantes contínuas e prolongadas são amplos e podem causar prejuízos pessoais, sociais e econômicos (Lazarus & Folkman 1984; Hirschle, Gondim, Alberton, & Ferreira, 2019). Assim, entende-se que a vivência do CFT ou do CTF pode acarretar estresse e com isso destaca-se a importância de conhecer os padrões de enfrentamento ou de *coping* frente a essas experiências.

Em complemento a teoria de *Coping* de Lazarus e Folkman (1984), Latack (1986) sustenta estilos gerais de *coping* envolvendo cognições e intenções de comportamentos de manejo, controle e esquivas no ambiente ocupacional. Comportamentos de manejo referem-se às ações popularmente aceitas que minimizam o estresse vivenciado como, por exemplo, a realização de exercícios físicos, relaxamento, massagem, etc. Já comportamento de controle indica ações e reavaliações cognitivas para a resolução de problemas, onde há avaliação de atitudes tomadas frente ao problema como, por exemplo, o enfrentamento do problema por meio do diálogo ou de uma reunião de trabalho

agendada para tal fim. Por fim, esquiva diz respeito às ações e reavaliações cognitivas que geram comportamento de fuga ou evitação das situações. Dito de outra maneira, é uma estratégia adaptativa e socialmente aceita que ocorre quando, por exemplo, postergamos ou nos esquivamos da resolução de algum problema. Desse modo, estudar as relações entre CTF e estratégias de *coping* mostra-se como um tema pertinente, de modo a contribuir para ações individuais e coletivas na direção de aprender comportamentos saudáveis para lidar com os desafios que surgem ao longo do tempo.

O objetivo deste estudo consiste em analisar o CTF em suas duas direções, trabalho-família e família-trabalho, assim como as estratégias de *coping* utilizadas por profissionais atuantes no mercado de trabalho, considerando as variáveis de ter filhos ou não e o sexo dos participantes. As hipóteses apresentadas neste estudo são as seguintes: H1 – o CTF ocorre com frequência mais elevada em profissionais com filhos em comparação com profissionais sem filhos (Allen & Finkelstein, 2014); H2 – mulheres apresentam níveis mais elevados de CTF quando comparadas aos homens (Greenhaus & Beutell, 1985; Matias et al., 2011); H3 – profissionais que utilizam estratégias de *coping* do tipo controle e manejo tendem a apresentar níveis mais baixos de CTF em comparação com profissionais que utilizam outras estratégias de *coping* (Pinheiro, Tróccoli, & Tamayo, 2003) e; H4 – profissionais que utilizam estratégias de *coping* do tipo esquiva tendem a apresentar maiores níveis de CTF em comparação com profissionais que utilizam outras estratégias de *coping* (Pinheiro et al., 2003; Tamayo & Tróccoli, 2002).

## Método

### Participantes

Participaram da pesquisa 278 profissionais, com idades entre 25 e 65 anos ( $M=39,2$ ,  $DP=7,8$ ), sendo 186 com filhos e 92 sem filhos, todos atuantes profissionalmente, 79,5% com renda familiar a partir de cinco salários mínimos. Do total, 29,1% possuem nível ensino superior completo e 60,4% pós-graduação. Já quanto ao *status* civil, 73,4% são casados. Adicionalmente, 41,7% exercem cargo de chefia, sendo 33,8% com regime de contratação conforme consolidação de leis de trabalho (CLT), 21,2% autônomos, 13,3% servidores públicos, 25,2% empresários e 6,5% em outros regimes de contratação. Quanto à média de horas trabalhadas, verificou-se uma média semanal de 39,7 horas ( $DP=14,0$ ). Além disso, 49,6% dos participantes relataram trabalhar também aos finais de semana e 30,2% possuíam mais de uma atividade profissional. O critério de inclusão para participar da pesquisa era ser maior de 18 anos e estar trabalhando no momento da coleta de dados. O estudo contou com 873 acessos *online*, sendo que 378 iniciaram a pesquisa, 80 não concluíram e 20 não trabalhavam, e por esse motivo foram excluídos da amostra, totalizando os 278 profissionais previamente descritos.



## Instrumentos

Os participantes responderam um questionário de dados sociodemográficos que apresentou questões referentes a aspectos pessoais (tais como idade, sexo, renda, número de integrantes na família, entre outros) e laborais (ocupação atual, horas diárias dedicadas ao trabalho, tipo de vínculo de trabalho, entre outros). Também responderam a escala de conflito trabalho-família (ECTF) e a escala de *coping* ocupacional (ECO).

A ECTF foi proposta originalmente por Netemeyer et al. (1996) nos Estados Unidos e posteriormente foi adaptada para a realidade brasileira (Aguiar & Bastos, 2013). Trata-se de uma escala bidimensional, constituída pelas dimensões interferência do trabalho na família (ITF), composta por cinco itens, e a interferência da família no trabalho (IFT), também composta por cinco itens. Para responder, os participantes utilizam uma escala *Likert* com opções de resposta de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). As pontuações mais altas indicam níveis elevados de CTF, enquanto os valores mais baixos indicam baixos níveis de CTF avaliados nas duas direções do conflito. Para o seu processo de validação, a escala foi aplicada em uma amostra de 994 trabalhadores brasileiros de diferentes contextos, apresentando precisão entre  $\alpha = 0,90$  e  $\alpha = 0,91$  para o fator trabalho-família e entre  $\alpha = 0,85$  e  $\alpha = 0,86$  para o fator família-trabalho. A análise fatorial confirmatória apresentou níveis de ajuste considerados adequados, sendo  $\chi^2=6,422$ ; GFI =0,959; AGFI=0,931; CFI= 0,967; RMSEA= 0,074 (Aguiar & Bastos, 2013).

Por sua vez, a ECO foi desenvolvida por Latack (1986) e traduzida e adaptada para o uso no Brasil por Pinheiro e colaboradores (2003). A ECO é formada por três principais dimensões: Manejo (11 itens,  $\alpha = 0,81$ ), controle (11 itens,  $\alpha = 0,78$ ) e esquivia (08 itens,  $\alpha = 0,74$ ). A escala apresenta 29 itens, sendo as respostas mensuradas em uma escala *Likert* com frequência de cinco pontos (1 “nunca” a 5 “todos os dias”). Essa escala foi desenvolvida para avaliar as estratégias de *coping* especificamente no ambiente profissional, ou seja, não avalia o *coping* de modo generalista.

## Procedimentos

O projeto foi aprovado por um Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos com base na resolução 510/2016, através da CAAE (82815918.0.0000.0121). Antes do início da coleta de dados, foi realizada uma etapa piloto com 10 participantes, a fim de verificar o tempo de resposta e a clareza nas instruções e o refinamento do questionário sociodemográfico. Após ajustes nas instruções e no questionário sociodemográfico, a coleta de dados foi realizada *online* e os participantes foram abordados por meio de convites ou de indicações. A coleta de dados foi feita por conveniência, por meio da rede de contatos do grupo de pesquisa ao qual o projeto estava vinculado. Todos os

participantes leram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e concordaram com o mesmo antes de iniciar a participação. A ordem de aplicação obedeceu a seguinte sequência: a) questionário sociodemográfico, b) ECTF e c) ECO. Os instrumentos levaram cerca de 10 minutos para serem respondidos. O questionário completo ficou disponível para coleta *online* por dois meses.

No que tange a análise de dados, esses foram testados quanto à normalidade e todas as dimensões apresentaram distribuição normal. Foi gerada a estatística descritiva das variáveis e a comparação de médias foi realizada através dos testes *t*-Student ou Análise de Variância (ANOVA) complementada por Tukey. Para avaliar a associação entre as variáveis, o teste da correlação de Pearson foi utilizado. O nível de significância adotado foi de 5% ( $p < 0,05$ ) e as análises foram realizadas no programa SPSS versão 21.0.

## Resultados

Com o intuito de responder aos objetivos desta pesquisa, os resultados serão apresentados nesta seção por meio de três tabelas. Inicialmente, será apresentada a análise estatística descritiva dos escores nas escalas de CTF e estratégias de *coping* e uma análise de diferença de média no que se refere ao fato de possuir ou não filhos, seguidos da apresentação dos resultados separadamente por sexo dos participantes.

**Tabela 1.** Estatística descritiva e teste t-Student para CTF, CFT e coping, considerando possuir ou não filhos

Escalas	Amostra	Possui filhos	Não possui	p
	Total (N=278)	(N=186)	filhos (N=92)	
	Média ± DP	Média ± DP	Média ± DP	
<i>Conflito</i>				
Trabalho-Família	3,76 ± 1,12	3,71 ± 1,13	3,87 ± 1,11	0,246
Família-Trabalho	2,71 ± 1,27	2,89 ± 1,29	2,35 ± 1,13	***
<i>Coping</i>				
Controle	3,78 ± 0,47	3,78 ± 0,47	3,79 ± 0,47	0,870
Esquiva	2,61 ± 0,57	2,56 ± 0,59	2,70 ± 0,53	0,052
Manejo	2,46 ± 0,60	2,43 ± 0,58	2,54 ± 0,62	0,146

Legenda: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

A Tabela 1 indica que profissionais com filhos apresentam significativamente maior escore de conflito no sentido família-trabalho do que os que não possuem filhos ( $p < 0,001$ ). Também se identifica uma diferença marginalmente significativa para as estratégias de esquiva, em que os participantes sem filhos as utilizam com maior frequência. Ao comparar CTF com o CFT, observa-se um nível mais elevado de conflito no sentido trabalho-família com a amostra completa e também com a amostra



dividida. As estratégias de *coping* mais utilizadas pela amostra foram, respectivamente, controle, esquiva e manejo. A Tabela 2 apresenta os resultados separadamente por sexo dos participantes.

**Tabela 2.** ANOVA dos escores nas escalas conforme possuir ou não filhos de acordo com o sexo do trabalhador

Escalas	Sexo masculino			Sexo feminino		
	Com filhos (N=58)	Sem filhos (N=21)	P	Com filhos (N=128)	Sem filhos (N=71)	P
	Média ± DP	Média ± DP		Média ± DP	Média ± DP	
<i>Conflito</i>						
Trabalho-família	3,63 ± 1,05	4,01 ± 1,02	0,161	3,74 ± 1,17	3,83 ± 1,14	0,586
Família-trabalho	2,61 ± 1,11	2,56 ± 0,95	0,860	3,02 ± 1,36	2,29 ± 1,18	***
<i>Coping</i>						
Controle	3,84 ± 0,45	3,82 ± 0,42	0,879	3,75 ± 0,48	3,78 ± 0,49	0,704
Esquiva	2,38 ± 0,62	2,79 ± 0,52	0,008**	2,64 ± 0,55	2,67 ± 0,54	0,682
Manejo	2,35 ± 0,60	2,47 ± 0,58	0,438	2,46 ± 0,58	2,56 ± 0,63	0,273

Legenda: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

Conforme dados apresentados na Tabela 2, ao analisar o CFT e estratégias de *coping* considerando as variáveis sexo e possuir ou não filhos, verifica-se que as mulheres com filhos apresentam maior CFT ( $p < 0,001$ ) e utilizam mais a estratégia de *coping* do tipo esquiva em comparação com as mulheres sem filhos ( $p=0,008$ ). Por sua vez, os homens com filhos utilizam menos a esquiva em comparação com aqueles que não possuem filhos. Adicionalmente, analisando as diferenças de médias apenas entre os participantes com filhos, as mulheres apresentam significativamente maior escore de CFT ( $p=0,032$ ) e estratégias de *coping* do tipo esquiva ( $p=0,005$ ) que os homens. A Tabela 3 apresenta a correlação entre as diferentes estratégias de *coping* e as duas direções do conflito com a amostra completa.

**Tabela 3.** Correlações entre as escalas de Conflito e Coping na amostra total e conforme sexo e filhos

Escala de <i>Coping</i>	Conflito Trabalho-Família		Conflito Família-Trabalho	
	r	p	r	p
Amostra total (n=278)				
Controle	0,11	0,065	-0,16*	0,008
Esquiva	-0,03	0,601	0,09	0,134
Manejo	-0,01	0,950	0,11	0,073
Sexo Masculino (n=79)				
Controle	0,03	0,820	-0,01	0,952
Esquiva	-0,12	0,309	0,03	0,785
Manejo	-0,01	0,974	0,24*	0,037
Sexo Feminino (n=199)				
Controle	0,14*	0,048	-0,20*	0,005
Esquiva	0,00	0,996	0,10	0,145
Manejo	-0,01	0,938	0,06	0,380
Possui filhos (n=186)				
Controle	0,10	0,169	-0,11	0,145
Esquiva	-0,01	0,859	0,19*	0,011
Manejo	0,08	0,267	0,20*	0,006
Não possui filhos (n=92)				
Controle	0,13	0,218	-0,29*	0,006
Esquiva	-0,10	0,335	-0,06	0,549
Manejo	-0,19	0,072	-0,03	0,794

Legenda: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

Na correlação de Pearson realizada entre CTF, CFT e os três estilos de *coping* ocupacional com amostra geral, conforme Tabela 3, verificou-se correlação fraca e significativa apenas entre estratégias de *coping* do tipo controle e conflito no sentido família-trabalho ( $r = -0,16$ ,  $p = 0,008$ ), sendo que quanto maior o escore de CFT, menor a utilização de estratégias de *coping* do tipo controle. No entanto, quando a análise de correlação foi feita separadamente para homens e mulheres, identificou-se resultado significativo apenas para as mulheres ( $r = -0,20$ ;  $p = 0,005$ ). Também foi observado que com os homens houve uma associação estatisticamente significativa entre estratégias de *coping* do tipo manejo e CFT ( $r = 0,24$ ;  $p = 0,037$ ), não observada nas mulheres. Ou seja, para os homens quanto maior o CFT, maior a utilização de estratégias de *coping* do tipo manejo. As demais correlações realizadas separadamente para homens e mulheres não foram significativas.

Com relação aos padrões de correlação considerando o fato de possuir ou não filhos, houve dados significativos entre os escores de CFT com estratégias de *coping* do tipo esquiva somente nos trabalhadores com filhos ( $r = 0,19$ ;  $p = 0,011$ ), não observada

em trabalhadores sem filhos ( $r=-0,06$ ;  $p=0,549$ ). Ou seja, quanto maior o CFT, maior a utilização de estratégias de esquiva para os indivíduos com filhos. Por outro lado, somente nos trabalhadores sem filhos ( $r=-0,29$ ;  $p=0,006$ ) houve associação significativa entre os escores de CFT e controle, não observada nos indivíduos com filhos ( $r=-0,10$ ;  $p=0,145$ ). Isto é, quanto maior o CFT, menor a utilização de estratégias de *coping* do tipo controle em trabalhadores sem filhos. Além dessas associações, foi observado que no caso dos trabalhadores com filhos, quanto maior o escore de conflito no sentido família-trabalho, maior a utilização de estratégias do tipo manejo ( $r=0,20$ ;  $p=0,006$ ), o que não é observado no caso dos que não possuem filhos ( $r=-0,03$ ;  $p=0,794$ ).

## Discussão

De acordo com o objetivo deste estudo em analisar o CTF em suas duas direções, trabalho-família e família-trabalho, assim como as estratégias de *coping* utilizadas por profissionais atuantes no mercado de trabalho, considerando as variáveis de ter filhos ou não e o sexo dos participantes, pode-se indicar que as hipóteses foram parcialmente confirmadas. Quanto ao teste de hipóteses, a H1 foi parcialmente confirmada, uma vez que se observou escore mais alto em profissionais com filhos em comparação com profissionais sem filhos apenas no CFT, e não no CTF. Quanto à H2, a mesma foi confirmada, uma vez que mulheres apresentam níveis mais elevados de CTF quando comparadas aos homens, seja no caso das que tinham filhos ou não, confirmando outros achados da literatura científica (Greenhaus & Beutell, 1985; Matias et al., 2011). Já a H3, que indicava profissionais que utilizam estratégias de *coping* do tipo controle e manejo tendem a apresentar níveis mais baixos de CTF em comparação com profissionais que utilizam outras estratégias de *coping* foi parcialmente confirmada, uma vez que apenas a correlação Controle e CFT foi significativa. Por último, com relação a H4, que sugeria que profissionais que utilizam estratégias de *coping* do tipo esquiva tendem a apresentar maiores níveis de CTF em comparação com profissionais que utilizam outras estratégias de *coping* foi refutada.

O CTF mostrou-se mais elevado do que o CFT na amostra estudada, conforme observado anteriormente na literatura (A. Andrade et al., 2017; Greenhaus & Beutell, 1985; Matias et al., 2011). Adicionalmente, o nível de CTF e CFT do presente estudo se mostrou mais elevado quando comparado a outro trabalho brasileiro realizado recentemente com 204 adultos (A. Andrade et al., 2017). A pesquisa também demonstra dados relevantes na compreensão do conflito sentido família-trabalho e das estratégias de *coping* quando analisadas as diferenças por sexo e entre profissionais com e sem filhos. A incidência de maior conflito no sentido família-trabalho encontrada neste estudo em profissionais que possuem filhos, também é evidenciada em um estudo sobre CTF em casais de duplo emprego com 690 sujeitos com e sem filhos. O referido estudo identificou que a interferência da família no trabalho foi maior nos casais com

filhos até cinco anos de idade, sugerindo que ter filhos, principalmente na primeira infância, interfere na intensidade do CFT (Allen & Finkelstein, 2014). Indivíduos com filhos tendem a perceber mais claramente oportunidades para adotar comportamentos como disciplina e responsabilidade, já que, em geral, eles são necessários na educação dos filhos (Mendonça & Matos, 2015).

Além disso, dados do IBGE (2016) confirmam os achados desta pesquisa no que diz respeito à média do número de filhos em pessoas com nível de escolaridade alto, demonstrando que a população brasileira tem reduzido o número de filhos ao longo do tempo, frente à tendência de mudança nos arranjos familiares. Casais de duplo emprego de classe média e alta, e com maior nível de escolaridade, tendem a optar por terem filhos mais tarde que as gerações anteriores, constituindo famílias cada vez mais compostas por um filho ou mesmo sem filhos, indicando a atual valorização que os profissionais atribuem ao desenvolvimento de suas carreiras.

Pensar na compreensão do CTF nas duas direções e em famílias com filhos implica em refletir sobre a reorganização dos papéis femininos e masculinos. Apesar das mulheres terem conquistado maior espaço no mercado de trabalho, a desigualdade de sexo e diferentes expectativas frente aos papéis exercidos ainda permanecem nos tempos atuais. Tal aspecto é evidenciado neste estudo através de resultados de maior incidência de CFT nas mulheres com filhos quando comparadas aos homens com filhos. Os papéis tradicionais exercidos nos diferentes sexos prevalentes na sociedade permitem prever um maior nível de CFT nas mulheres, também no contexto estrangeiro (Matias et al., 2011).

Percebe-se que ainda há uma carga/acúmulo maior de trabalho doméstico para as mulheres do que para os homens, mesmo nos casos de casais em que ambos trabalham. Isso pode ser uma explicação para os achados de CFT mais elevado nas mulheres do que nos homens, indicando que homens e mulheres vivenciam o CTF de formas diferentes (Allen et al., 2000; Matias et al., 2011; Silveira & Bendassolli, 2018; Teixeira & Bomfim, 2016). No Brasil, as mulheres apresentam em média 20 horas semanais de trabalho doméstico, enquanto os homens apresentam média de 10 horas – apenas 50% das horas dedicadas pelas mulheres, sendo que esses dados permanecem iguais na última década (IBGE, 2016).

Alguns resultados de outras pesquisas parecem, contudo, contrariar a perspectiva que sugere maior CTF na esfera a qual se dedica mais tempo, pois alguns estudos verificaram que, embora as mulheres despendam mais horas de trabalho doméstico conjuntamente com as horas de trabalho ocupacional, totalizando mais horas de trabalho geral do que os homens, elas relatam menor conflito, níveis idênticos de conflito de seus companheiros ou ainda um maior enriquecimento de experiências vividas (Carlotto & Câmara, 2017). Assim, destaca-se a importância dos papéis de gênero, onde as atividades domésticas estão mais relacionadas com o sexo feminino,

enquanto o trabalho está mais associado ao papel masculino (Bruschini & Lombardi, 2000), sugerindo que caso houvesse um investimento de tempo idêntico de homens e mulheres nos mesmos papéis, haveria um impacto diferente na vivência do CTF.

Quando analisada a frequência da utilização das estratégias de *coping* em toda a amostra, verificou-se que as mais utilizadas são as estratégias de controle, seguidas pelas de esquiva e manejo, indicando que há utilização de todas as estratégias como uma forma de tentar lidar com as demandas de estresse vivenciadas. Na análise de relação entre CFT e *coping*, observou-se que quanto maior o CFT vivenciado, maior a utilização das estratégias de esquiva pelas mulheres com filhos. Já para os homens com filhos, a esquiva é a estratégia menos usada. A utilização de estratégias de esquiva tende a ser uma prática que posterga ou inibe a resolução imediata dos problemas. Por outro lado, a utilização menos frequente de estratégias de esquiva pode sugerir maturidade e maior disposição para o enfrentamento e resolução dos problemas de outras formas, como com uso do manejo e do controle (Pinheiro et al., 2003).

Outro resultado da presente pesquisa nessa direção é que quanto maior o CFT, maior a utilização das estratégias de manejo pelos homens, enquanto as mulheres apresentam maior frequência da utilização de estratégias de esquiva e menor frequência das estratégias de controle, independentemente de terem filhos ou não, evidenciando que homens e mulheres tendem a resolver os conflitos de formas diferentes. Ainda apontando diferenças de sexo nas escolhas das estratégias de *coping*, uma pesquisa apontou que, nas situações de estresse as mulheres listaram eventos familiares e problemas de saúde com maior frequência, enquanto os homens listaram relacionamento, finanças e eventos relacionados ao trabalho com mais frequência (Matud, 2004). Além disso, as mulheres obtiveram resultados significativamente mais altos que os homens nos sintomas somáticos e distúrbios psicológicos, sugerindo que as mulheres apresentam mais sintomas de estresse que os homens e têm seu estilo de enfrentamento mais focado em emoções.

Um estudo com trabalhadores, utilizando a escala ECO de Latack (1986), apresentou resultados sobre indivíduos que adotavam estratégias de controle estavam menos propensos a relatar ansiedade relacionada ao trabalho, enquanto aqueles que utilizavam preferencialmente estratégias de esquiva ou de manejo de sintomas estavam mais propensos a relatar queixas psicossomáticas (Pinheiro et al, 2003). Já em outra pesquisa sobre exaustão emocional e *coping* no trabalho, verificou-se que o fator esquiva apresentou correlação positiva e significativa com as duas dimensões da escala de exaustão emocional, enquanto o fator controle obteve uma correlação negativa e significativa com a dimensão exaustão psicológica e o fator manejo não obteve nenhuma correlação significativa (Tamayo & Tróccoli, 2002). Os resultados sugerem que as estratégias de esquiva incrementam a exaustão emocional. Portanto, a utilização de estratégias de esquiva, tal como verificado na pesquisa atual, pode ser considerada

relevante na busca pela prevenção de exaustão emocional através da implementação de programas que levem os sujeitos a recuperar o controle quando lidam com fatores estressantes no contexto do trabalho (Tamayo & Tróccoli, 2002). Sendo assim, ressalta-se a importância de pesquisas sobre estratégias e comportamentos que levem o indivíduo a equilibrar de forma mais saudável as demandas na esfera familiar e profissional.

No que tange à presente pesquisa, conclui-se que, embora na análise da amostra geral o CTF seja mais incidente do que o CFT, profissionais com filhos apresentam maior CFT do que os sem filhos, evidenciando também que as mulheres com filhos apresentam maior CFT do que os homens com filhos e mulheres sem filhos, dados esses correspondentes às hipóteses 1 e 2 deste estudo e já encontrados em outros estudos internacionais (Allen & Finkelstein, 2014; A. Andrade et al., 2017; Greenhaus & Beutell, 1985; Matias et al., 2011). Ademais, as mulheres com filhos utilizam mais as estratégias de *coping* do tipo esquiva, enquanto os homens com filhos utilizam menos a esquiva em comparação com os que não possuem filhos.

Na análise de correlação entre CTF e estratégias de *coping* ocupacional, verificaram-se dados significativos somente entre estratégias de *coping* do tipo controle e conflito no sentido família-trabalho, sendo que quanto menor o escore de CFT, maior a utilização de estratégias de *coping* do tipo controle e vice-versa, dado que confirma parcialmente a hipótese 3, com exceção da associação esperada entre CTF e CFT e a estratégia de manejo.

Quando analisadas as diferenças por sexo em profissionais com filhos, os resultados evidenciam que quanto maior o CFT vivenciado, mais estratégias de *coping* do tipo esquiva e menos do tipo controle são utilizadas pelas mulheres, enquanto para os homens, quanto maior o CFT, mais estratégias do tipo manejo são utilizadas. Este resultado vai ao encontro da hipótese 4 deste estudo, a qual prevê que indivíduos que utilizam mais as estratégias de esquiva tendem a experimentar maiores níveis de CTF e CFT (Pinheiro et al., 2003; Tamayo & Tróccoli, 2002). Acerca dos resultados destacados para estratégias de *coping* do tipo esquiva, supõe-se que os itens que avaliam este estilo na escala de *coping* ocupacional podem apresentar uma redação a qual sugere práticas voltadas para uma tomada de decisão mais cautelosa e não necessariamente a uma evitação propriamente dita do problema. Estes resultados podem estar associados também a outros fatores não abordados neste estudo ou ainda a fatores confundidores que podem ser melhor avaliados futuramente em uma análise com amostras com características mais variadas.

Por fim, levando em consideração a relevância do tema do presente estudo, sugere-se a necessidade de expandir pesquisas nacionais, ressaltando-se que a maioria dos estudos relacionadas a este mesmo tema, e que levam em consideração diferenças de sexo e a existência/inexistência de filhos, foram realizadas fora do Brasil, principalmente em Portugal (Matias & Fontaine, 2015; Matias et al., 2011) e nos Estados



Unidos (Allen & Finkelstein, 2014), necessitando de mais pesquisas que considerem as características da população brasileira.

## Considerações Finais

Esse estudo teve como objetivo analisar o conflito trabalho-família e estratégias de *coping* em profissionais de ambos os sexos com e sem filhos. Compreende-se que há diferenças na intensidade e direção do conflito vivenciado e estratégias de *coping* utilizadas por homens e mulheres com diferentes configurações familiares (com e sem filhos). No presente estudo observou-se que profissionais com filhos apresentam maior conflito no sentido família-trabalho do que profissionais sem filhos, e que mulheres com filhos apresentam maior conflito família-trabalho do que homens com filhos. Esses dados são relevantes para diversas áreas da Psicologia, desde as pesquisas sobre orientação e desenvolvimento de carreira e gestão de pessoas, como também para a Psicologia da saúde voltada à família.

Quanto às estratégias de *coping* e sua relação com CTF e CFT, esse estudo mostrou que aquelas da categoria controle relacionaram-se significativamente apenas com conflito no sentido família-trabalho. Ou seja, quanto maior o escore de CFT, menor a utilização de estratégias de *coping* do tipo controle, sugerindo que as ações na direção de resolver o problema são pouco utilizadas quando as pessoas vivenciam conflitos da família em direção ao trabalho. Também foi observado que nos homens houve uma associação estatisticamente significativa entre estratégias de *coping* do tipo manejo e CFT, não observada nas mulheres. Assim, observa-se padrões distintos entre homens e mulheres, tanto no uso das estratégias de *coping* como na percepção de CTF e CFT.

Os resultados desta pesquisa podem ser expandidos com estudos que investiguem também outros fatores associados ao CTF, tais como: qualidade da relação conjugal, ansiedade, depressão e traços de personalidade, entendendo que as exigências de cada um dos papéis exercidos pelos indivíduos, assim como as características individuais das pessoas, constituem-se como variáveis que podem contribuir para o aumento do conflito entre os papéis profissionais e os familiares, gerando consequências no nível do bem-estar individual, familiar e profissional. Adicionalmente, estudos que utilizem abordagem qualitativa para avaliação das estratégias de *coping* podem aprofundar a compreensão da relação entre os fenômenos e também que adotem perspectivas longitudinais para a compreensão da aprendizagem de novas estratégias de *coping*.

Reforça-se também a importância do investimento no desenvolvimento de intervenções e programas organizacionais que auxiliem os profissionais a equilibrar as suas demandas profissionais e familiares de forma saudável, conhecendo e utilizando ao máximo o seu potencial individual para lidar com as situações de estresse, tendo em vista, que tal iniciativa precisa ser mais valorizada no contexto organizacional

(Allen & Finkelstein, 2014). Nessa direção, esta pesquisa possui implicações úteis para profissionais que atuam na área de desenvolvimento de carreira e gestão de pessoas, possibilitando desta forma facilitar a resolução de problemas que envolvam essas duas principais esferas da vida, família e trabalho. Uma possível limitação deste estudo está relacionada ao elevado nível socioeconômico e de escolaridade da amostra, uma vez que 79,5% dos participantes da pesquisa possuem renda igual ou superior a cinco salários mínimos e 89,5% possuem nível de escolaridade superior ou pós-graduação, sugerindo a pertinência da ampliação do estudo do tema com pessoas com características sociodemográficas mais variadas.

## Referências

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712013000200011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200011)
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2017). Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(1), 15-21. doi: <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12540>
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376-384. doi: <https://doi.org/10.1037/a0036941>
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. doi: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Andrade, C. (2015). Trabalho e Vida Pessoal: Exigências, recursos formas de conciliação. *Dedica: Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130. doi: 10.30827/dreh.v0i8.6913
- Andrade, C. (2017). Percepções dos colaboradores sobre as medidas organizacionais de conciliação da vida profissional e familiar. *Revista Brasileira de Gestão e Inovação*, 4(3), 46-63. doi: <https://doi.org/10.18226/23190639.v4n3.03>
- Andrade, A., Oliveira, M. Z., & Hatfiel, E. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 17(2), 106-113. doi: <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12738>
- Braun, A. C. (2017). *Conflito trabalho-família em executivos* (Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil). Retrieved from <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/7205>
- Braun, A. C., Vierheller, B., & Oliveira, M. Z. (2016). Conflito trabalho-família em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 19-30. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902016000100004&lng=pt&tlng=](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902016000100004&lng=pt&tlng=)
- Bruschini, C., & Lombardi, M. R. (2000). A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*, 110, 67-104. doi: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742000000200003>
- 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: <https://doi.org/10.5872/psiencia/9.1.22>
- Cordeiro, R., Calha, A., Mourão, C., & Camões, F. (2020). Stress e estratégias de coping em profissionais de saúde. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (7), 09-16. doi: <https://doi.org/10.19131/rpesm.0241>

- 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. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X2017000100009&lng=pt&tlng=](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2017000100009&lng=pt&tlng=)
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. doi: <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. doi: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. doi: <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Hirschle, A. L. T., Gondim, S. M. G., Alberton, G. D., & Ferreira, A. S. M. (2019). Estresse e bem-estar no trabalho: o papel moderador da regulação emocional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(1), 532-540. doi: <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.14774>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2016). *Síntese de indicadores sociais uma análise das condições de vida da população brasileira*. Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica. Retrieved from <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>
- Latack, J. C. (1986). Coping with job stress: measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 377-385. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.377>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (1th ed). New York, NY: Springer.
- Lopes, M. N., Dellazzana-Zanon, L. L., & Boeckel, M. G. (2014). A multiplicidade de papéis da mulher contemporânea e a maternidade tardia. *Temas em Psicologia*, 22(4), 917-928. doi: <https://doi.org/10.9788/TP2014.4-18>
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de gênero no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias Portuguesas de duplo emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9-32. doi: <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.277>
- 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. doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722012000200012>
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2015). Coping with work and family: How do dual-earners interact? *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(2), 212-222. doi: <https://doi.org/10.1111/sjop.12195>
- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 37(7), 1401-1415. doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.010>

- Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 33(3), 317-334. doi: <https://doi.org/10.14417/ap.904>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Pires, D. A., Ferreira, R. W., Vasconcelos, A. S. B. de, & Penna, E. M. (2019). Dimensões de Burnout, Estratégias de *Coping* e Tempo de Prática como Atleta Federado em Jogadores Profissionais de Futebol. *Cuadernos De Psicología Del Deporte*, 19(2), 175-185. doi: <https://doi.org/10.6018/cpd.340741>
- Pinheiro, F. A., Tróccoli, B. T., & Tamayo, M. R. (2003). Mensuração de  *coping* no ambiente ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 153-158. doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722003000200007>
- Robalo, M. A. A. (2019). *Ser ou não ser uma super-mulher: um contributo sobre as estratégias de coping na gestão do conflito trabalho-família* (Tese de doutorado, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, Portugal). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10071/19644>
- Silveira, S. S., & Bendassolli, P. F. (2018). Estratégias de conciliação trabalho-família de professores universitários em uma capital do nordeste brasileiro. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(3), 422-429. doi: <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.3.14299>
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: Relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de  *coping* no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(1), 37-46. doi: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000100005>
- Tamayo, M. R., Mendonça, H., & Silva, E. N. (2012). Relação entre estresse ocupacional,  *coping* e burnout. In M. C. Ferreira, & H. Mendonça (Orgs.), *Saúde e bem-estar no trabalho: Dimensões individuais e culturais*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Teixeira, R. M., & Bomfim, L. C. S. (2016). Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, 10(1), 44-64. doi: <https://doi.org/10.7784/rbtur.v10i1.855>
- Vilela, N. G. S. (2018). Conflito trabalho-família: Uma revisão sistemática da produção científica nacional. *Revista Linceu On-Line*, 8(1), 27-49. Retrieved from [https://liceu.fecap.br/LICEU\\_ON-LINE/article/view/1782/1042](https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1782/1042)