

PREDITORES DA INTERAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19

WORK-FAMILY INTERACTION IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

Sofia de Oliveira Pretto¹, Michelle Engers Taube², Mary Sandra Carlotto³

Resumo

O trabalho e a família constituem esferas importantes da vida de um indivíduo e o desequilíbrio destas pode ocasionar dificuldades nestes contextos. O presente estudo, de abordagem quantitativa e de delineamento transversal, constituiu-se de uma amostra de 218 trabalhadores. O objetivo da pesquisa foi identificar o poder preditivo das variáveis sociodemográficas, laborais, sobrecarga de trabalho, apoio social e satisfação com a vida na interação trabalho-família e família-trabalho, positiva e negativa em trabalhadores. Foram utilizados quatro instrumentos de pesquisa: Questionário sociodemográfico e laboral, Escala de Interação Trabalho-Família, Subescalas de Sobrecarga no Trabalho e Apoio Social da Escala de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral e a Escala de Satisfação com a Vida. A análise dos dados foi realizada por meio da regressão linear múltipla. As variáveis que explicaram os quatro modelos preditivos foram a maior sobrecarga de trabalho, a falta de suporte social, o maior nível de escolaridade, a satisfação com a vida, a jornada de trabalho, a remuneração e ter filhos.

Palavras-chave: trabalho; família; trabalhadores; estressores ocupacionais, avaliação psicológica.

Abstract

Work and family constitute important spheres of an individual's life, and an imbalance between these can cause difficulties in these contexts. The present study, with a quantitative approach and a cross-sectional design, consisted of a sample of 218 workers. The objective of the research was to identify the predictive power of sociodemographic and work variables, work overload, social support, and life satisfaction in work-family and family-work interactions, positive and negative, in workers. Four research instruments were used: the sociodemographic and work questionnaires, the Work-Family Interaction Scale, the Work Overload and Social Support Subscales of the Psychosocial Stressors in the Work Context Scale, and the Satisfaction with Life Scale. Data analysis was performed using multiple linear regression. The variables that explained the four predictive models were greater work overload, lack of social support, higher level of education, satisfaction with life, working hours, remuneration, and having children.

Keywords: work; family; workers; occupational stressors, psychological assessment.

¹ Psicóloga pela Universidade do Vale do Taquari. Contato: sofia.pretto@universo.univates.br

² Universidade do Vale do Taquari. Doutora em Psicologia (Unisinos)

³ Pesquisadora CNPq 1C. Doutora em Psicologia Social (Universidade de Santiago de Compostela - ES)

Editor-associado: Janaína Cristina de Sousa Bertoldo e Martins

Recebido em: 26/11/2022

Aceito em: 10/04/2024

Publicado em: 23/12/2024

Citar: Pretto, S. de O., Taube, M. E., & Carlotto, M. S. (2024). Preditores da interação trabalho-família no contexto da pandemia COVID-19. *Mosaico: Estudos em Psicologia*, 12(1), 93-106.



Introdução

O equilíbrio trabalho-família tem sido um desafio a ser enfrentado pelas sociedades industriais modernas devido à crescente demanda no trabalho e no ambiente familiar. No ambiente de trabalho moderno, caracterizado por novas tecnologias e atribuições de trabalho estendidas ao tempo pessoal, espera-se que os funcionários equilibrem várias funções, mantendo a máxima produtividade (Obrenovic et al., 2020).

A conciliação entre as demandas de trabalho e familiares tem recebido crescente atenção por parte de pesquisadores (Borgmann et al., 2019; Carlotto & Câmara, 2017; Vadvilavičius & Stelmokienė, 2020) desde sua fase inicial de estudos, que abordavam somente a interação na sua forma conflitiva (Tsionou & Konstantopoulos, 2015). Essa perspectiva assumia a separação entre os domínios profissional e familiar e era abordada como resultado da inevitável separação física, temporal e de funções exercidas no âmbito do trabalho e da família. Os locais e tempos de execução das responsabilidades profissionais e familiares eram concebidos como claramente distintos (Matias & Fontaine, 2012).

O modelo expandido de Barnett e Hyde (2001) propôs que a multiplicidade de papéis poderia ser benéfica na medida em que ampliaria os recursos, habilidades, apoio social e autoestima, desta forma qualificariam tanto o papel familiar como o profissional. A mudança de enfoque ocorreu, também, devido às mudanças, tanto na família quanto no local de trabalho (Lavassani & Movahedi, 2014), por causa do aumento crescente das exigências de habilidades físicas, mentais e emocionais em função da alta demanda por produtividade e competitividade nas organizações (Pérez, 2017) e, ainda, pelas implicações negativas na saúde mental e física dos trabalhadores (Borgmann et al., 2019), menor desempenho (Gabini & Salessi, 2019) e maior intenção de rotatividade (Wang, 2020).

As atribuições mais significativas da existência humana adulta são a família e o trabalho (Ansari, 2011), que se constituem como categorias positivas e negativas, ou seja, podem prejudicar ou auxiliar o progresso de um indivíduo no âmbito pessoal e ocupacional (Kossek et al., 2021; Silva et al., 2010; Humphrey et al., 2024). Assim, as relações entre estas duas instâncias da vida podem gerar conflito ou enriquecimento. No conflito, a relação entre trabalho e família é incompatível e antagônica e seus efeitos mútuos são sempre negativos em qualquer direção em que a relação se oriente. No enriquecimento, a vida profissional e familiar pode alcançar uma gestão adequada por meio do desenvolvimento de estratégias ou práticas que permitam equilibrar e conciliar as exigências de cada uma delas (Vesga Rodríguez, 2019).

Eventos novos, disruptivos e críticos resultam em mudanças de comportamento (Morgeson et al., 2015), sendo a COVID-19 um desses. As famílias foram duramente atingidas pela pandemia devido ao distanciamento social e à quarentena imposta como forma de conter a disseminação do vírus SARS-CoV-2, que resultou em uma ameaça à qualidade do funcionamento familiar saudável (Schmid et al., 2020). Eventos estressantes, como uma crise econômica ou pandêmica, podem ocasionar ou aumentar os problemas familiares pré-existentes (Pietromonaco & Overall, 2020). Estudos sobre a vida profissional realizados durante a pandemia destacam consistentemente a indefinição dos limites entre a vida profissional e pessoal e suas implicações para a saúde e bem-estar (Chan et al., 2023; Vitória et al., 2022; Žiedelis et al., 2023).

Assim, a busca pelo equilíbrio entre os domínios do trabalho e da família, que já era um desafio para trabalhadores e empregadores, ficou mais distante durante o tempo de pandemia COVID-19, uma vez que os trabalhadores foram orientados a trabalhar à distância (Landolfi et al., 2021). Muitas pessoas passaram a trabalhar em suas casas, por vezes, em horários alterados devido à presença de familiares (Spurk & Straub, 2020).

No entanto, apesar do estresse gerado pelo período pandêmico, com muitas obrigações em pausa, alguns trabalhadores conseguiram enfrentar uma interface trabalho-família aprimorada, já que o distanciamento social acabou com os longos deslocamentos e obrigações sociais, tendo uma diminuição no ritmo de vida (Vaziri et al., 2020). Ainda, segundo os autores, o trabalho remoto reduziu a exposição a problemas exacerbados pelo local de trabalho, como a relação com colegas tóxicos e a diminuição do volume de alguns tipos de trabalho.

O trabalho home office foi uma forma de continuar as atividades, utilizado por grandes organizações no período de pandemia (Moraes, 2020). Se, por um lado, o trabalho remoto pode proporcionar algumas vantagens – como maior autonomia, flexibilidade e possibilidade de ter mais tempo para ficar com a família (Gondim & Borges, 2020; Ribeiro & Antunes, 2021) – por outro, ocorreram dificuldades de adaptação, organização do tempo, infraestrutura e sobrecarga de trabalho (Ribeiro & Antunes, 2021). A sobrecarga de trabalho é determinada pela interação das demandas da tarefa, as circunstâncias em que é executada e as habilidades, comportamentos e percepções do trabalhador (DiDomenico & Nussbaumb, 2008). Trata-se do excesso de tarefas que o empregado é solicitado a desempenhar (Ferreira et al., 2015).

No período pandêmico, além da sobrecarga de trabalho para uma parte dos trabalhadores, a relação com colegas de trabalho foi substituída por vínculos familiares, diminuindo o suporte social do grupo de trabalho e também as orientações de chefias (Slavkovic et al., 2022). O suporte social tem sido definido como um processo interativo no qual as pessoas recebem de suas redes sociais auxílios que podem ser de natureza emocional, instrumental ou financeira (Bowling, 1997), o que pode funcionar como um fator de proteção e promoção de saúde e bem-estar do trabalhador (Bobbio et al., 2022). Estudo realizado por Pluut et al. (2018) revelou que o apoio social de chefias e cônjuges funcionou como suporte do conflito trabalho-família em seus respectivos domínios. Concluem que a adoção de um sistema de apoio social duplo pode efetivamente reduzir os efeitos adversos das demandas excessivas de trabalho sobre a exaustão e o conflito trabalho-família.

Outra variável que tem se associado à relação trabalho-família é a satisfação com a vida (Landolfi et al., 2021; Ratnaningsih & Idris, 2024; Skórska, 2021), definida como uma avaliação positiva que a pessoa faz sobre sua vida global, levando em conta pontos específicos, como o trabalho, família, rede de apoio, saúde (Diener, 1994). Em situações de perigo direto, imprevisível, acelerado, de caráter massivo e mundial, como ocorreu no período pandêmico, a satisfação com a vida funcionou como um amortecedor contra as reações negativas geradas pela COVID-19 (Trzebiński et al., 2020).

Pelo exposto e ao considerar que a gestão da interação trabalho-família é um dos grandes desafios da sociedade (Molina, 2021), este estudo teve como objetivo identificar o poder preditivo das variáveis sociodemográficas, laborais, sobrecarga de trabalho, apoio social e satisfação com a vida na interação trabalho-família e família-trabalho, positiva e negativa em uma amostra de trabalhadores. A tabela 1 apresenta as variáveis em estudo e as expectativas de resultados de acordo com a literatura.

Tabela 1. Expectativas de resultados preditivos de maior (+) ou menor (-) interação trabalho-família e família-trabalho.

Variáveis	ITF(-)	IFT(-)	ITF(+)	IFT(+)	Referências
Sexo					
Feminino	+	+	+	+	Carlotto e Câmara (2017) Van der Lippe e Lippényi (2020)
Masculino	-	-			Carlotto e Câmara (2017) Van der Lippe e Lippényi (2020)
Situação conjugal					
Com companheiro			+	+	Lapierre et al (2017)
Sem companheiro	+	+			Lapierre et al (2017)
Filhos					
Sim	+	+	+	+	Rhéaume (2022); Vaziri et al., 2020)
Não					
Idade	+	+	-		Rhéaume (2022)
Nível educacional		-			Carlotto e Câmara (2018)
Carga horária de trabalho	+		+		Carlotto e Câmara (2018)
Satisfação com a vida	-	-	+	+	Deus, Schmitz e Vieira (2021)
Falta suporte social	+	+	-	-	Carlotto e Câmara (2017)
					Pluut et al. (2018)
					Bobbio et al. (2022)
					Carlotto e Câmara (2018)
Sobrecarga de trabalho	+	+	-	-	Pluut et al. (2018)
					Bobbio et al. (2022)

Nota. ITF(-) = Interação trabalho-família negativa; IFT(-) = Interação família-trabalho negativa; ITF(+) = Interação trabalho-família positiva; IFT(+) = Interação família-trabalho positiva.

Método

Participantes

Participaram da amostra, do tipo não probabilística, 218 trabalhadores de uma região do Estado do Rio Grande do Sul, pertencentes a diversos ramos de atividade. Como critério de inclusão, foi utilizado o tempo de trabalho de no mínimo quatro meses, tempo de impacto dos estressores sobre a saúde de acordo com estudo longitudinal realizado por Schonfeld (1996). A tabela 2 apresenta as características sociodemográficas e laborais dos trabalhadores.

Tabela 2. Características sociodemográficas e laborais.

Variáveis	n	%
Sexo		
Masculino	53	24,3
Feminino	165	75,7
Situação conjugal		
Com companheiro(a)	168	77,1
Sem companheiro(a)	50	22,9
Filhos		
Não	112	51,4
Sim	106	48,6
Formação		
Ensino Médio	50	22,9
Ensino Superior	168	77,1
Tipo de vínculo		
Efetivo/CLT	122	56
Autônomo	54	24,8

Estatutário	23	10,6
Atuação profissional na Pandemia		
Forma presencial	102	46,8
Forma on-line e/ou híbrida	116	53,2
Ocupações		
Administrativos/técnicos	75	35,4
Professores	40	18,9
Profissionais liberais	34	16
Gerenciais	34	16
Prestação de serviços	17	8
Estagiários	12	5,7
Empresa de atuação		
Privada	165	75,7
Pública	31	14,2
3º setor/ONG	13	6
Segmento da empresa		
Serviço	160	73,4
Indústria	32	14,7
Comércio	26	11,9
	M	DP
Idade	36	12,70
Tempo de trabalho (anos)	9	9,57
Carga horária/semanal	36	13,00
Nº de liderados	130	454
Remuneração	6.736,27	4.716,00

Nota. M = média; DP = desvio-padrão

Instrumentos

A coleta de dados foi realizada por meio de quatro instrumentos autoaplicáveis:

Questionário sociodemográfico (sexo, idade, estado civil, filhos, nível educacional) e *laboral* (cargo, tempo de trabalho total, tempo de atuação no emprego atual, carga horária semanal de trabalho, remuneração mensal, modalidade da empresa, segmento da empresa, tipo de vínculo, forma de atuação na pandemia [remoto/presencial/híbrido]).

Escala de Interação Trabalho-Família – Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) de Geurts et al. (2005), adaptada para uso no Brasil por Carlotto e Câmara (2014): trata-se de uma escala autoaplicável que tem como finalidade avaliar a interação da relação trabalho-família, considerando sua direção e qualidade em quatro dimensões: (1) Interferência negativa Trabalho-Família (ITF-), (oito itens, $\alpha = 0,89$, neste estudo $\alpha = 0,87$; $\omega t = 0,89$), que avalia o impacto negativo de situações de trabalho no funcionamento familiar (Ex. item: sinto-me irritado em casa por causa das exigências no trabalho), (2) Interferência negativa Família-Trabalho (IFT-), (quatro itens, $\alpha = 0,78$, neste estudo $\alpha = 0,88$; $\omega t = 0,89$), que avalia o impacto negativo de questões familiares no contexto de trabalho (Ex. item: tenho dificuldade em me concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família); (3) Interferência positiva Trabalho-Família (ITF+), (cinco itens $\alpha = 0,80$, neste estudo $\alpha = 0,64$; $\omega t = 0,68$), que se refere à influência positiva de situações de trabalho no funcionamento familiar (Ex. item: sinto-me mais capaz de interagir com a família, amigos e cônjuge por causa do que aprendi no trabalho);

(4) Interferência positiva Família-Trabalho (IFT+) (cinco itens, $\alpha = 0,80$, estudo o $\alpha = 0,78$; $\omega_t = 0,79$), caracterizada pelo impacto positivo no funcionamento familiar de situações positivas ocorridas no trabalho (Ex. item: depois de passar um agradável fim de semana com a família, amigos e cônjuge, sinto mais satisfação no trabalho). Sua avaliação é realizada por meio de uma escala de frequência que varia de 0 para “nunca” a 3 para “sempre”.

A análise fatorial confirmatória revelou que a distribuição em quatro fatores apresentou índices satisfatórios de ajustamento ($\chi^2 = 94,4$; $g/ = 34$ [$p < 0,00$]; TLI = 0,91; RMSEA = 0,08 [IC = 0,07–0,12]; CFI = 0,89).

Subescalas da Escala de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral construída por Ferreira et al. (2015). As duas subescalas totalizam 12 itens: 1. Sobrecarga de trabalho (seis itens, $\alpha = 0,71$, neste estudo $\alpha = 0,77$; $\omega_t = 0,78$), que consiste no excesso de tarefas que o empregado é solicitado, por vezes, a desempenhar (Ex. item: trabalho duro para cumprir minhas tarefas). Resultado obtido por meio de análise fatorial confirmatória apresentou índices satisfatórios de ajustamento ($\chi^2 = 20,1$; $g/ = 9$ [$p < 0,01$]; TLI = 0,96; RMSEA = 0,07 [IC = 0,03–0,12]; CFI = 0,97). 2. Falta de suporte social (seis itens, $\alpha = 0,77$, neste estudo $\alpha = 0,82$; $\omega_t = 0,84$), sendo as dificuldades advindas da falta de suporte emocional recebido pelos colegas e superiores, no cotidiano do trabalho (Ex. item: não recebo ajuda de meus colegas quando tenho algum problema no trabalho). Todos os itens são avaliados por meio de uma escala de frequência com variação de 0 para “nunca me afeta” a 4 “diariamente me afeta”. A análise fatorial confirmatória revelou índices adequados de ajustamento ($\chi^2 = 132$; $g/ = 9$ [$p < 0,01$]; TLI = 0,88; RMSEA = 0,05 [IC = 0,21–0,29]; CFI = 0,91).

Escala de Satisfação com a Vida de Diener et al. (1985), adaptada para o Brasil por Giacomoni e Hutz (1997): o instrumento é composto por uma dimensão (cinco itens; $\alpha = 0,86$, neste estudo $\alpha = 0,67$; $\omega_t = 0,72$) que avalia o quanto as pessoas estão satisfeitas com sua vida (Ex. item: as minhas condições de vida são excelentes), que são avaliados por meio de uma escala Likert de cinco pontos, com variação de 1 para “discordo totalmente” a cinco “concordo totalmente”. Resultado obtido por meio de análise fatorial confirmatória revelou índices satisfatórios de ajustamento ($\chi^2 = 5,69$ [$p < 0,00$]; $g/ = 5$; TLI = 0,97; RMSEA = 0,02 [IC = 0,00–0,10]; CFI = 0,99).

Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados ocorreu por meio de formulário eletrônico construído na plataforma de pesquisa *Google Forms*, com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em sua abertura. Os trabalhadores que aceitaram o convite para participar da pesquisa tiveram que concordar com um clique no aceite para a participação desta pesquisa. O recrutamento dos participantes se deu por meio de redes sociais, grupos de trabalhadores e e-mails. A coleta de dados foi realizada no período de 21 de fevereiro a 17 de março de 2021. O tempo estimado de preenchimento foi de aproximadamente 15 minutos. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade [nome ocultado para preservação da avaliação às cegas] sob o número [número ocultado para preservação da avaliação às cegas].

Procedimentos de análise dos dados

Os dados foram analisados no programa *Statistical Package for Social Sciences*, versão 25 (PASW, Inc., Chicago, IL). Estatísticas descritivas foram realizadas para avaliar a qualidade do banco de dados e para calcular as frequências, percentuais, médias e desvios-padrão das variáveis de estudo.

Para identificar os preditores, foi realizada análise de regressão linear múltipla, método *Stepwise*. Os pressupostos para a análise de regressão linear foram testados, sendo identificados valores aceitáveis de acordo com Field (2009). O modelo proposto estabelece as dimensões positivas (ITF+ e IFT+) e negativas (ITF- e IFT-) do conflito trabalho-família e do conflito família-trabalho como variáveis dependentes (VD), e as demais variáveis sociodemográficas, laborais, riscos psicossociais (sobrecarga de trabalho e falta de suporte social) e a satisfação com a vida como independentes (VIs).

Os pressupostos para a análise de regressão linear foram testados e foram identificados valores aceitáveis de acordo com Field (2009). Foi verificada ausência de multicolinearidade, pois todos os valores das correlações ficaram abaixo de 0,61, os valores de *Variance Inflation Factor* (VIF) situaram-se abaixo de quatro (variação de 1,80 a 1,14) e os valores de tolerância foram inferiores a um (variação de 0,83 a 1,02). A análise do coeficiente de Durbin-Watson identificou valores próximos a dois (variação de 1,76 a 2,01), indicando, desse modo, a independência da distribuição e a não correlação dos resíduos. A distância de Cook apresentou valores de 0,005 a 0,008, inferiores a um, indicando não existir preditores atípicos e um adequado ajuste dos modelos. A seleção das variáveis preditoras adotou o nível de significância de $p < 0,05$. Na regressão, a magnitude do efeito foi obtida pelos coeficientes de regressão padronizados e calculados no modelo final, de acordo com parâmetros indicados por Marôco (2007).

Resultados

A tabela 2 apresenta as pontuações das escalas, médias, desvios-padrão e valores de alfa das variáveis em estudo. O maior índice médio da variável dependente foi obtido na dimensão ITF (+), sendo a média 1,21, e o menor na dimensão IFT (-), com média 0,65.

Tabela 3. Estatísticas descritivas, alfas de Cronbach e medidas das escalas das variáveis em estudo.

Variáveis	Mín	Max	Escala	M	DP
Interação trabalho-família negativa	0,00	2,38	0-3	0,96	0,56
Interação família-trabalho negativa	0,00	2,00	0-3	0,65	0,43
Interação trabalho-família positiva	0,20	2,60	0-3	1,21	0,52
Interação família-trabalho positiva	0,00	3,00	0-3	1,47	0,70
Satisfação com a vida	1,20	5,00	1-5	3,34	0,70
Falta suporte social	1,00	6,00	1-6	2,53	0,97
Sobrecarga de trabalho	1,00	6,00	1-6	2,99	1,23

Os resultados obtidos, por meio da análise de regressão linear múltipla (Tabela 2), consideraram a interação trabalho-família e família-trabalho como variável dependente nas suas quatro dimensões e como variáveis preditoras os dados sociodemográficos e laborais, a satisfação com a vida, a sobrecarga de trabalho e a falta de suporte social. A análise dos preditores da interação trabalho-família e família-trabalho será apresentada de forma individual, de acordo com as dimensões.

A interação trabalho-família negativa evidenciou um modelo explicativo constituído por quatro variáveis, que, conjuntamente, explicaram 29,9% da variância. Revelaram que, quanto maior a sobrecarga de trabalho, a falta de suporte social e a jornada de trabalho, maior é a percepção da interação trabalho-família na sua forma negativa. E, quanto maior a satisfação com a vida, menor é o impacto do trabalho na vida familiar.

O modelo explicativo da dimensão interação família-trabalho negativa foi constituído por duas variáveis que explicaram 28,1% da variância. O conjunto das variáveis que explicou essa dimensão indica que quanto maior a sobrecarga de trabalho e a falta de suporte social, maior é a percepção de que a família interfere negativamente no trabalho. A interação trabalho-família positiva foi explicada por duas variáveis que, conjuntamente, explicaram 7% da variância: filhos e sobrecarga de trabalho. Esse resultado indica que ter filhos e menor sobrecarga de trabalho aumenta a percepção de que o trabalho impacta positivamente na esfera familiar. A interação família-trabalho positiva evidenciou um modelo explicativo constituído por três variáveis, as quais explicaram 7% da variância. Esse modelo revela que ter filhos, formação e salário mais elevados aumentam a percepção de que a família influencia de forma positiva o trabalho.

Tabela 4. Interação trabalho-família na forma bidirecional.

Variáveis	R	R ²	R ² ajustado	B	SE	β	T	p
Interação trabalho-família negativa								
Sobrecarga de trabalho	0,48	0,23	0,22	0,17	0,03	0,38	5,87	0,000**
Falta de suporte social	0,50	0,25	0,24	0,12	0,04	0,20	3,17	0,002**
Satisfação com a vida	0,52	0,27	0,26	-0,14	0,05	-0,18	-2,89	0,004**
Jornada de trabalho	0,55	0,30	0,29	0,01	0,01	0,17	2,89	0,004**
F Model				21,900				
Interação família-trabalho negativa								
Sobrecarga de trabalho	0,48	0,23	0,27	0,14	0,02	0,39	6,29	0,000**
Falta de suporte social	0,53	0,28	0,27	0,11	0,03	0,24	3,87	0,000**
F Model				40,544				
Interação trabalho-família positiva								
Ter filhos	0,24	0,06	0,05	0,22	0,07	0,22	3,23	0,001**
Sobrecarga de trabalho	0,28	0,08	0,07	-0,06	0,03	-0,16	-2,32	0,021*
F Model				9,103				
Interação família-trabalho positiva								
Ter filhos	0,18	0,03	0,03	0,32	0,10	0,23	3,32	0,001**
Nível educacional	0,24	0,06	0,05	0,12	0,04	0,18	2,63	0,009**
Remuneração	0,28	0,08	0,07	0,31	0,00	0,15	2,30	0,022*
F Model				6,002				

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

Os resultados revelam uma magnitude de efeito entre baixo e médio, de acordo com os parâmetros recomendados por Field (2009). Nesse sentido, indica que as relações identificadas nas dimensões positivas da ITF possivelmente também estarão presentes na população-alvo dos trabalhadores.

Discussão

O presente estudo buscou identificar o poder preditivo das variáveis sociodemográficas, laborais, sobrecarga de trabalho, apoio social e satisfação com a vida na interação trabalho-família e família-trabalho, positiva e negativa em trabalhadores. Para atender ao objetivo, os resultados foram discutidos para cada dimensão da interação trabalho-família.

A ITF (-) foi explicada pela maior sobrecarga de trabalho, falta de suporte social e maior jornada de trabalho. A maior satisfação com a vida diminui a percepção de que o trabalho interfere na vida familiar. Quanto à sobrecarga de trabalho, definida como o excesso de tarefas que o empregado é solicitado a desempenhar (Ferreira et al., 2015), pode-se pensar que com a pandemia houve uma maior demanda de trabalho a ser

realizado em casa e aumento da jornada de trabalho, o que fez com que aumentasse esta percepção de influência do trabalho na vida familiar, o que corrobora com o estudo de Schmid et al. (2020).

O trabalho remoto, devido à pandemia da COVID-19, rompeu de forma abrupta as fronteiras entre vida pessoal e profissional, tornando-as mais permeáveis e com maior risco de conflitos entre a vida pessoal e a profissional. Verificou-se uma sobrecarga de trabalho técnico, sobrecarga tecnológica e um aumento das demandas psicológicas e emocionais do trabalho (Chan et al., 2023). O excesso de trabalho, muitas vezes ligado à jornada de trabalho, está associado a um esforço físico constante, podendo gerar o conflito trabalho-família (Pluut et al., 2018). Além disso, a intensa jornada de trabalho pode ter implicações no desempenho das funções parentais, bem como menor qualidade de tempo para momentos de lazer, o que acarreta, muitas vezes, a presença do conflito trabalho-família (Deus et al., 2021).

A atuação profissional de forma remota, na própria residência, ocasionou o redimensionamento entre os domínios do trabalho e da família, constituindo uma linha tênue na distinção dos papéis cumpridos em ambos (Ribeiro & Antunes, 2021). O trabalho realizado em casa exige maior atenção e não necessariamente reverte em maior tempo para dedicar-se à família, o que pode se traduzir no sentimento de que o trabalho está interferindo na sua vida familiar. Por outro lado, a satisfação com a vida diminui a percepção de interferência do trabalho no contexto familiar, resultado também encontrado por Marič et al. (2021). Trabalhadores que têm maior controle do trabalho podem ser mais capazes de combinar sua vida profissional e familiar e, em última análise, estar mais satisfeitos com sua vida geral (Landolfi et al., 2021).

Resultado quanto à IFT (-) revelou que, à medida que aumenta a sobrecarga de trabalho e falta de suporte social, maior é a percepção de que a família interfere negativamente no trabalho. Ao considerar o contexto pandêmico, é possível supor que os trabalhadores, de forma improvisada e repentina, tiveram que alterar seu local de trabalho, total ou parcialmente, para seu ambiente doméstico. As demandas e exigências foram multiplicadas, a jornada de trabalho não teve uma clara demarcação temporal (Araújo & Lua, 2021). O trabalho realizado em casa exige maior disciplina e autonomia, o que nem sempre é possível quando as demandas domésticas e familiares se sobrepõem.

Quanto à falta de suporte social, definido como dificuldades provenientes da falta de auxílio recebido pelos colegas e superiores, no cotidiano do trabalho (Ferreira et al., 2015), trabalhar em casa promove a diminuição do contato pessoal, direto e diário com pares e superiores (Rafalski & De Andrade, 2015). Em condições turbulentas como a pandemia, o auxílio da organização torna-se menos disponível, e os trabalhadores precisam confiar em seus próprios recursos internos (Žiedelis et al., 2022).

As dimensões benéficas para o trabalhador na ITF (+) foram explicadas pelas variáveis ter filhos e menor sobrecarga de trabalho. Pode-se pensar que, na medida em que a carga de trabalho diminui, o participante dispõe de mais tempo para a família e avalia essa relação como positiva. Quanto ao resultado de ter filhos impactar positivamente na relação trabalho e família, resultado também encontrado em estudos de Carlotto e Câmara (2017) e Vaziri et al. (2020), analisado juntamente com o resultado anterior, esse confirma estudo de Milkie et al. (2010), o qual refere que a quantidade de tempo com os filhos, quando de maneira interativa, é importante para os sentimentos de sucesso no equilíbrio entre trabalho e família. Vivências e aprendizagens desenvolvidas no contexto do trabalho – como comprometimento com tarefas, assunção de responsabilidades,

habilidades sociais e gestão do tempo – auxiliam no papel paterno/materno (Mauno et al., 2011), o que confirma que o enriquecimento cognitivo pode surgir quando as habilidades e perspectivas adquiridas em um papel promovem 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 IFT (+) aumenta em participantes com filhos e com formação e salário mais elevado, o que revela o impacto positivo da família no âmbito do trabalho. Assim como na análise anterior, o fato de ter filhos gera aprendizagens interpessoais importantes, que podem ser transferidas para o contexto do trabalho, resultado também encontrado por Vaziri et al. (2020). A formação, provavelmente também associada a salários mais elevados, pode estar relacionada à incerteza econômica gerada pela pandemia, que ameaçou a renda dos trabalhadores (Serdaroglu, 2021), o que fez com que a elevação da renda funcionasse como fator protetivo na interação da família com o trabalho. Greenhaus e Powell (2006) destacam a importância dos recursos materiais, como bens ou recursos financeiros, para a melhoria do desempenho em diferentes papéis.

Conclusão

A análise dos resultados permitiu concluir que as interações negativas trabalho-família e família-trabalho apresentaram como preditores a maior sobrecarga de trabalho, a falta de suporte social, a menor satisfação com a vida, a maior jornada de trabalho. As interações positivas foram explicadas por ter filhos, menor sobrecarga de trabalho, maior formação e salário mais elevado.

Destaca-se que, dentre as variáveis explicativas, a sobrecarga de trabalho esteve presente em ambas as interações, positivas e negativas, revelando a importância de uma adequada carga de trabalho para o conflito e enriquecimento familiar. Outro ponto a ser destacado no presente estudo é a presença de filhos explicando as interações positivas do trabalho e família e da família e trabalho, embora a literatura, por vezes, aponte o contrário, de que ter filhos têm impacto para a ocorrência do conflito família-trabalho.

Como forças do presente estudo, destaca-se o uso de um modelo teórico consistente e aceito nacional e internacionalmente, assim como instrumentos validados para o contexto nacional, todos derivados do modelo teórico utilizado. O estudo, todavia, apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na leitura de seus resultados. Uma delas é seu delineamento transversal, que impede a inferência de relações causais. Outra é a regionalidade da amostra investigada, pertencente a uma região do estado do RS, com características culturais distintas das de outras regiões, não somente no próprio estado, mas também do país. A diversidade de cargos também pode exercer algum viés de resultados, considerando as especificidades funcionais e organizacionais. Também se deve apontar o baixo poder explicativo das duas dimensões positivas da interação trabalho-família. Destaca-se, além disso, o efeito de desejabilidade social, tendência a mostrar uma imagem melhorada de si mesmo, que pode ocorrer em temas que envolvem aspectos pessoais, como a relação trabalho-família. Por fim, é importante ressaltar que os resultados obtidos refletem as interações familiares durante um período atípico: o da pandemia COVID-19.

Pelo exposto, sugere-se a realização de novos estudos pós-pandemia, com amostras probabilísticas e de delineamento longitudinal misto de múltiplas fontes, a fim de ampliar a compreensão dos padrões interacionais entre família e trabalho para melhor compreender como essas relações se desenvolvem ao longo

do tempo. Pode-se propor estudos que incluam outras variáveis para aumentar a variância do modelo de predição, como tempo de união conjugal, quantidade e idade dos filhos, nível socioeconômico familiar, possuir auxílio profissional para as atividades domésticas, satisfação conjugal, autoeficácia, satisfação no trabalho, dentre outras.

Como ações para a prática, sugere-se que as organizações de trabalho busquem avaliar periodicamente a interação trabalho-família, suas variáveis preditoras e possíveis impactos para a saúde dos trabalhadores. É importante proporcionar ações voltadas para o desenho do cargo a fim de evitar a sobrecarga de trabalho e sensibilizar os trabalhadores para o trabalho em equipe com o objetivo de ampliar e qualificar o apoio social. Além disso, sugerem-se ações direcionadas à conscientização da importância da relação trabalho-família e vice-versa, indicando seus riscos e benefícios.

Referências

- Araújo, T. M. de, & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, e27. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000030720>
- Ansari, S. A. (2011). Gender difference: work and family conflicts and family-work conflicts. *Paquistão Business Review*, 13(2), 315-331. <http://dx.doi.org/10.18848/1447-9508/CGP/v06i03/42395>
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Bobbio, A., Canova, L. & Manganelli, A.M. (2022). Organizational work-home culture and its relations with the work-family interface and employees' subjective well-being. *Applied Research Quality Life*, 17, 2933-2966. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10048-w>
- Borgmann, L-S, Rattay, P., & Lampert, T. (2019) Health-related consequences of work-family conflict from a European perspective: results of a scoping review. *Frontiers in Public Health*, 7, 189. <http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2019.00189>
- Bowling, A. (1997). *Measuring health: A review of quality of life measurement scales*. Open University.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (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. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300006>
- 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, 1-12. <http://dx.doi.org/10.5872/psiencia/9.1.22>
- Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. (2018). Work-family interactions among female teachers: socio-demographic, labour and psychosocial predictors. *Issues in Educational Research*, 28(4), 870-883. <http://www.iier.org.au/iier28/carlotto.pdf>
- Chan, X. W., Shang, S., Brough, P., Wilkinson, A., & Lu, C. Q. (2023). Work, life and COVID-19: a rapid review and practical recommendations for the post-pandemic workplace. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(2), 257-276. <http://dx.doi.org/10.1111/1744-7941.12355>

- Deus, M. D. de, Schmitz, M. E. de S., & Vieira, M. L. (2021). Família, gênero e jornada de trabalho: uma revisão sistemática de literatura. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 14(1), 1-28. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais202114e15805>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E. (1994). El bienestar subjetivo. *Intervención Psicosocial*, 3, 67-113. <https://journals.copmadrid.org/pi/archivos/1994/vol2/arti5.htm>
- DiDomenico, A., & Nussbaumb, M. A. (2008). Interactive effects of physical and mental workload on subjective workload assessment. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 38, 977-983. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2008.01.012>
- Ferreira, M. C., Milfontb, T. L., Silva, A. P. C. Fernandes, H. A., Almeida, S. P., & Mendonça, H. (2015). Escala para avaliação de estressores psicossociais no contexto laboral: construção e evidências de validade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28, 340-349. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528214>
- Field, A. (2009). *Descobrimos a estatística usando o SPSS-5*. Penso Editora.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2019). Work-family interfase and job performance: job satisfaction as mediator. *Journal of Psychological Research*, 01(02), 36-44. <https://doi.org/10.30564/jpr.v1i2.624>
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., VanHooff, 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 and Stress*, 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- 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 XXVI Congresso Interamericano de Psicologia (p. 313). São Paulo: SIP.
- Gondim, S., & Borges, L. O. (2020). Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. Orientações técnicas para o trabalho de psicólogas e psicólogos no contexto da crise COVID-19. Central de Conteúdo da Covid-19 - SBPOT. <https://www.sbpot.org.br/noticias/material-orientacoes-sobre-home-office-textos-do-volume-1/>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/20159186>
- Humphrey, R. H., Miao, C., & Silard, A. (2024). Work-family enrichment: Prospects for Enhancing Research, Ashkanasy, N.M., Troth, A.C. & Humphrey, R.H. (Ed.) *Emotion in Organizations* (Research on Emotion in Organizations, Vol. 19), Emerald Publishing Limited, Leeds (pp. 155-178). <https://doi.org/10.1108/S1746-979120240000019008>
- Kossek, E. E., Perrigino, M., & Rock, A. G. (2021). From ideal workers to ideal work for all: A 50-year review integrating careers and work-family research with a future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103504. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103504>
- Landolfi, A., Barattucci, M., De Rosa, A., Lo Presti, A. (2021). The association of job and family resources and demands with life satisfaction through work-family balance: a longitudinal study among Italian schoolteachers during the COVID-19 pandemic. *Behavioral Science*, 11, 136. <https://doi.org/10.3390/bs11100136>

- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385-401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Lavassani, K. M., & Movahedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: from conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2(1), 6-19. https://www.researchgate.net/publication/268214164_Developments_in_theories_and_measures_of_work_family_relationships_from_conflict_to_balance
- Marič, M., Todorović, I., & Žnidaršič, J. (2021). Relations between work-life conflict, job satisfaction and life satisfaction among higher education lecturers. *Management Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 26(1) <http://dx.doi.org/10.7595/management.fon.2021.0008>
- Marôco, J. (2007). *Análise estatística com utilização do SPSS* (3.ed.). Edições Sílabo.
- 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. <https://doi.org/10.1590/s0102-37722012000200012>
- 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. <https://doi.org/10.1080/19424620.2011.585908>
- Milkie, M. A., Kendig, S. M., Nomaguchi, K. M., & Denny, K. E. (2010). Time with children, children's well-being, and work-family balance among employed parents. *Journal of Marriage and Family*, 72, 1329-1343. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00768.x>
- Molina, J. A. (2021). The Work-Family Conflict: evidence from the recent decade and lines of future research. *Journal of Family and Economic*, 42(Suppl 1), 4-10. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09700-0>
- Morgeson, F. P., Mitchell, T., & Liu, D. (2015). Event system theory: an event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40, 515-537. <https://psycnet.apa.org/doi/10.5465/amr.2012.0099>
- Moraes, M. M. (2020). Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho. Artmed Editora.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict impact on psychological safety and psychological well-being: a job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Pérez, J. P. (2017). Salud ocupacional y psicología: ¿Quo vadis? *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(1), 67-73. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171i.pdf>
- Pietromonaco, P. R., & Overall, N. C. (2020). Applying relationship science to evaluate how the COVID-19 pandemic may impact couples' relationships. *American Psychologist*, 1-13. <http://dx.doi.org/10.1037/amp0000714>
- Pluut, H., Ilies, R., Cursău, P. L., & Liue, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>
- Ratnaningsih, I. Z., & Idris, M. A. (2024). spillover-crossover effect of work-family interface: a systematic review. *The Family Journal*, 32(0). <https://doi.org/10.1177/10664807241226709>
- Rafalski, J. C., & De Andrade, A. L. (2015). Home-Office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, 23(2), 431-441. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>

- Rhéaume, A. (2022). Job characteristics, emotional exhaustion, and work–family conflict in nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 44(6), 548–556. <http://dx.doi.org/10.1177/01939459211005712>
- Ribeiro, M. M., & Antunes, M. H. (2021). Repercussões do home office nos contextos do trabalho e da família: revisão integrativa. *Nova Perspectiva Sistêmica*, 30(70), 13-28. <http://dx.doi.org/10.38034/nps.v30i70.608>
- Skórska, A. (2021). *Work-life balance during the COVID-19 pandemic*. Proceedings of Economics and Finance Conferences. International Institute of Social and Economic Sciences. 12513355.
- Slavković, M., Sretenović, S., Bugarc'ić, M. (2022). Remote working for sustainability of organization during the COVID-19 pandemic: the mediator-moderator role of social support. *Sustainability*, 14, 70. <https://doi.org/10.3390/su14010070>
- Schmid, L. Wörn, J. Hank, K., Sawatzki, B., & Walper, S. (2020): Changes in employment and relationship satisfaction in times of the COVID-19 pandemic: evidence from the German family Panel. *European Societies*. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1836385>
- Schonfeld, I. S. (1996). Relationship between negative affectivity and self-reports of stress factors at work and psychological outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(4), 397. <http://dx.doi.org/10.1037//1076-8998.1.4.397>
- Serdaroglu, M. (2021). Determinants of work-family conflict in the context of the COVID-19 pandemic. *Studia Doctoralia. Psychology and Educational Science*, 12(1), 20-34. <https://doi.org/10.47040/sd0000086>
- Silva, A.B., Rosseto, C. R., & Rebelo, L. M. B. (2010). Fontes e consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 9(4), 15-25. <https://www.redalyc.org/pdf/3885/388539126003.pdf>
- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic [Editorial]. *Journal of Vocational Behavior*, 119, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435>
- Trzebiński, J., Cabański, M., & Czarnecka, J. Z. (2020). Reaction to the COVID-19 pandemic: the influence of meaning in life, life satisfaction, and assumptions on world orderliness and positivity. *Journal of Loss and Trauma*, 25, 6-7, 544-557. <http://dx.doi.org/10.1080/15325024.2020.1765098>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1242>
- Vadvilavičius, T., & Stelmokienė, A. (2020). Evidence-based practices that deal with work-family conflict and enrichment: systematic literature review. *Verslas: Teorija ir Praktika/Business: Theory and Practice*, 21(2), 820-826. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.12252>
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicator Research*, 151, 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work–family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073–1087. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000819>
- Vitória, B. de A., Ribeiro, M.T., & Carvalho, V. S. (2022). The work-family interface and the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 914474. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.914474>

- Wang, P. (2020). Reconsidering the costs and benefits of work engagement on work–Family interaction and turnover intention: the antecedents and outcomes. *Community, Work & Family*, 23(2), 224-246. <http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2018.1492906>
- Žiedelis, A., Urbanavičiūtė, I., & Lazauskaitė-Zabielskė, J. (2022). Family boundary permeability, difficulties detaching from work, and work-home conflict: what comes first during the lockdown?. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03492-2>