

ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

**ESTRESSE E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: UM ESTUDO COM
SERVIDORES PÚBLICOS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR**

RESUMO:

O estresse e os conflitos família-trabalho ensejam preocupações na sociedade moderna e, como tal, despertam interesse organizacional. Nessa perspectiva, o objetivo deste estudo é analisar a relação e as características do estresse e dos conflitos trabalho-família entre servidores públicos federais que atuam na educação superior. Tendo como hipótese que há relação positiva e de reforço mútuo entre estresse e conflitos trabalho-família (H_1) e que homens e mulheres estão sujeitos a diferentes intensidades desses construtos (H_2), foi feita uma survey exploratória e descritiva, com amostragem não probabilística por acessibilidade, com 64 servidores públicos de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). O tratamento de dados foi quantitativo e empregou técnicas descritivas, multivariadas e testes de hipóteses. Os resultados mostraram que 59,5% dos entrevistados apresentaram intensidade moderada de estresse e 35,9% conflitos trabalho-família. A regressão linear confirmou H_1 , mas não foi confirmada a hipótese de que homens e mulheres estejam sujeitos a diferentes intensidades de estresse e de conflitos trabalho-família (H_2). As conclusões recomendam estratégias de enfrentamento ao estresse e de compatibilização trabalho e família para possibilitar ambientes de trabalho saudáveis e produtivos.

Palavras chave: Gestão de pessoas; Serviço Público; Trabalho; Família; Educação Superior.

ABSTRACT

Stress associated with family-work conflicts is worrying modern society and raising organizational interest. In this perspective, this study aimed to analyze the characteristics of stress associated with work-family conflicts between public servants enrolled in federal institution of higher education. An exploratory and descriptive survey was carried out by a non-probabilistic sampling for accessibility consisting of 64 public servants of a federal institution of higher education (IFES, Brazilian acronym) on the basis of there is a positive relationship and mutual reinforcement between stress and work-family conflicts (H_1) and that men and women are subject to different intensities of these constructs (H_2). Data processing was quantitative, employing descriptive, multivariate techniques, and hypothesis tests. The results showed that 59.5% of respondents had moderate intensity of stress and 35.9% work-family conflicts. Linear regression confirmed H_1 , but the hypothesis that men and women are subject to different intensities of stress and work-family conflicts was not confirmed (H_2). The conclusions recommend strategies for coping with stress and making work and family compatible to enable healthy and productive work environments.

Keywords: Family. Higher education. Job. People management. Public service.

1 INTRODUÇÃO

O estresse assumiu posição de destaque no âmbito profissional por evidenciar um estado emocional de resposta afetivo-negativa (MENG; WANG, 2018; VEDA; ROY, 2020), que ocorre quando as exigências do trabalho superam os recursos disponíveis para a realização das tarefas (MENG; WANG, 2018; LAMBERT et al., 2019). Caracterizado como uma doença da vida moderna (BAQUTAYAN, 2015) a exposição elevada a agentes estressores, aumenta os riscos de adoecimento físico e psicológico (NIKOO; JOBANEH; TAGHVAEINIA, 2018) e, por esse motivo, o ambiente de trabalho tem recebido muita atenção da saúde organizacional moderna (BISCHOFF et al., 2019). O estresse ocorre quando diferentes fatores interagem e alteram as condições psicológicas e biológicas dos indivíduos, colocando-os em estado de desequilíbrio (VEDA; ROY, 2020).

Ao longo do tempo, a sociedade observou a intensificação do estresse por diferentes motivos. No âmbito profissional, destacam-se as maiores responsabilidades, pressão por resultados, prolongamento das jornadas e horário de trabalho atípico, aumento nas horas extras, mudanças frequentes de emprego, viagens a trabalho, metas progressivamente maiores, intensificação da concorrência pelas vagas de empregos e conflitos interpessoais, entre outros (CHANG et al., 2017; BILODEAU; MARCHAND; DEMERS, 2020). Esses aspectos alteraram fortemente o escopo do trabalho contemporâneo (CHANG et al., 2017) e colocaram em evidência a necessidade de maior atenção à saúde dos trabalhadores.

Por outro lado, o ambiente familiar também mudou e, atualmente, existem mais famílias monoparentais, mais adultos cuidando de idosos, há maior frequência de jornadas duplas de trabalho, entre outros (CHANG et al., 2017). Essas mudanças nos ambientes de trabalho e familiares amplificaram as possibilidades de conflitos que afetam negativamente trabalhadores, famílias e as empresas (ADISA; OSABUTEY; GBADAMOSI, 2016), sendo especialmente impactantes em mulheres trabalhadoras, uma vez que esse estrato reage com maior intensidade aos estressores pelo significado atribuído à família (BILODEAU; MARCHAND; DEMERS, 2019) e por acumularem, mais frequentemente, maior número de papéis (profissionais, mães, donas de casa, entre outras).

Nesse contexto, Greenhaus e Beutell (1985) e Barnes et al. (2016) definem as incompatibilidades na relação trabalho e família como uma forma de conflito entre papéis, que ocorre sempre que as pressões do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis e tornam-se progressivamente mais acirradas ao longo do tempo. Assim, o conflito entre trabalho e família acontece quando as demandas de um interferem no outro, comprometendo ou dificultando sua realização. Essa forma de conflito assume caráter essencialmente bidirecional, pois pode ocorrer tanto na perspectiva família-trabalho, quanto trabalho-família, ou em ambos os sentidos concomitantemente.

Considerando esses aspectos, este estudo tem como objetivo analisar a relação e as características do estresse e dos conflitos trabalho-família entre servidores públicos federais que atuam na educação superior e, para tal, concentrou-se em responder ao questionamento: qual é a relação entre estresse e conflito trabalho-família e como esses construtos são avaliados por servidores de uma instituição federal de ensino superior na região Norte do Brasil? A pesquisa foi estruturada em duas hipóteses: a primeira é que há relação positiva, significativa e de reforço mútuo entre estresse e conflitos trabalho-família (H_1) e a segunda é que

homens e mulheres estão sujeitos a diferentes intensidades de estresse e conflito trabalho-família (H₂).

Assim, para dar conta desses aspectos, foi feita uma survey, exploratória e descritiva, com tratamento quantitativo de dados, e amostragem não probabilística por acessibilidade que contou com a participação de 64 servidores públicos. O estudo empregou duas escalas consolidadas na literatura científica: (1) a Conflito Família-Trabalho, de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996) e; (2) Estresse Percebido, de Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983).

Os resultados confirmaram relação positiva e significativa de moderada intensidade entre estresse e conflitos trabalho-família, mostraram que os entrevistados conseguem lidar equilibradamente com esses aspectos e que não há diferença estatisticamente significativa nas respostas de homens e mulheres. As conclusões devem ser interpretadas com cautela, mas, de maneira geral, sugerem a presença de equilíbrio nas relações entre trabalho e família, com leve incidência de conflitos, principalmente com origem na família e com poucos reflexos no ambiente de trabalho.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A fundamentação teórica estrutura-se com base nos construtos conflito família-trabalho e estresse. A seção é iniciada pela discussão da conceituação e dos aspectos causadores de conflitos família-trabalho e vice-versa. Na subseção, são abordados os conflitos de papéis e a relação dos conflitos com a satisfação e motivação dos trabalhadores. Na sequência, o estudo se concentra no estresse, mais especificamente no estresse organizacional e suas consequências para os trabalhadores e para a organização. Esta seção também aborda a conceituação de mecanismos de *coping* e a contribuição dessa estratégia para a saúde dos trabalhadores.

2.1 CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

As mudanças no âmbito social, econômico e cultural da sociedade contemporânea impactaram diretamente na vida profissional dos trabalhadores (TAŞDELEN-KARÇKAY; BAKALIM, 2017), uma vez que a maioria da população adulta ativa precisa, com diferentes intensidades, encontrar alternativas para conciliar a vida profissional com a vida privada (AGUIAR et al., 2014), além de lidar com repercussões muitas vezes conflituosas dessa relação, que apresentam implicações em diversos ambientes de convívio cotidiano dos trabalhadores (FURTADO, 2012).

A aceleração das mudanças tecnológicas possibilitou grandes transformações nos processos de trabalho (HARVEY, 2000), que desencadearam ou agravaram situações típicas da modernidade e que, em certa medida, caracterizam o trabalho contemporâneo (ADISA; OSABUTEY; GBADAMOSI, 2016; TAŞDELEN-KARÇKAY; BAKALIM, 2017). Por outro lado, essas mudanças despertaram a valorização de aspectos relacionados com a convivência familiar, quantidade de horas de sono, recreação e outros aspectos da vida privada, necessários para a qualidade de vida dos trabalhadores e, por extensão, para os resultados das organizações (BARNES et al., 2016).

Contudo, por vezes, as demandas que resultam da diversidade de papéis entre a vida privada e as relações profissionais se mostram incompatíveis entre si e resultam no surgimento ou aprofundamento de conflitos interpessoais. Kahn et al.

(1964), ao tratarem dessa temática, destacam o conflito entre papéis ocorre no momento em que a prática de um dos papéis exercido momentaneamente ou permanentemente pelo indivíduo, como trabalho, por exemplo, impossibilita ou prejudica a realização de outros papéis, como: pais e mães, marido e esposa, namorados, entre outros, desencadeando um estado de desordem (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Assim, o conflito tipificado como trabalho-família (CTF) é aquele que ocorre quando as atividades profissionais interferem no cumprimento de tarefas familiares, e, por outro lado, quando o conflito assume sentido contrário, ou seja, família-trabalho (CFT) materializa-se quando as atribuições familiares impactam negativamente na realização de tarefas inerentes ao trabalho. Os conflitos ocorrem sempre que impossibilitam ou restringem o tempo, as energias e o comportamento do indivíduo (KOSSEK; LEE, 2017). Assim, para Greenhaus e Beutell (1985), o conflito trabalho-família e vice-versa se origina com base em três elementos desencadeadores ou motivadores: (1) o tempo, (2) a tensão e (3) o comportamento. Esses aspectos podem surgir tanto no âmbito laboral, quanto familiar.

Dessa forma, percebe-se que as atividades cotidianas de trabalho e não trabalho, ou familiares, competem pelo tempo já escasso dos trabalhadores, ocasionando um potencial desencadeador de conflitos. Esses conflitos baseados no tempo (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; BARNES et al., 2016; KOSSEK; LEE, 2017) ocorrem quando diferentes domínios competem pelo tempo disponível, reconhecidamente um recurso escasso que não pode ser estocado ou reutilizado. Assim, o tempo despendido em uma atividade implica necessariamente na impossibilidade ou a redução da disponibilidade para atender outra demanda (VILELA; LOURENÇO, 2018).

Os conflitos baseados no tempo, quando relacionados ao trabalho, originam-se da excessiva dedicação as tarefas e decorrem do tempo dedicado a longas jornadas no local de trabalho, a viagens a trabalho, além de cronogramas irrealistas ou pouco flexíveis para a realização de atividades profissionais, o que dificulta e limita a dedicação ao convívio familiares (TAŞDELEN-KARÇKAY; BAKALIM, 2017).

O mesmo se aplica quando as atividades familiares e as obrigações domésticas influenciam no tempo disponível para o trabalho, prejudicando-o. Entre essas atividades, destacam-se questões relacionadas com gênero, estado civil, presença de crianças, idosos ou pessoas que demandam atenção diferenciada, tamanho da família, manutenção e tarefas domésticas, entre outros (AGUIAR et al., 2014; BARNES et al., 2016).

Assim, o tempo mostra-se um poderoso influenciador de outros domínios da vida humana e potencial desencadeador de conflitos face aos múltiplos papéis exercidos pelos indivíduos, que acabam por competir em termos quantitativos por um recurso essencialmente finito e não renovável (BARNES et al., 2016). Por consequência, o tempo empregado no exercício de um papel necessariamente interfere na disponibilidade para o exercício de outros papéis (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Por outro lado, a tensão se destaca como outro aspecto desencadeador de conflitos família-trabalho e vice-versa (GREENHAUS; BEUTELL, 1985, VILELA; LOURENÇO, 2018). Nessa perspectiva, a pressão criada no desempenho dos diferentes papéis contribui para elevar a fadiga física e mental e acaba por afetar a capacidade de atender exigências de outro papel (AGUIAR et al., 2014).

Ao tratar dos conflitos trabalho-família, Adisa, Osabutey e Gbadamosi (2016) pesquisaram 44 professores universitários e 44 médicos e concluíram que a tensão é

uma das principais fontes de conflito na relação trabalho-família. No caso dos professores, a pressão pela excelência acadêmica afeta os deveres familiares, para os médicos, o estresse associado à profissão, tanto na forma de demandas físicas, quanto emocionais, compromete a capacidade e a disposição para atender as solicitações familiares.

Na compreensão dos conflitos com origem na tensão, destaca-se a interação dessa fonte com os conflitos com origem no tempo. Assim, trabalhar intensamente por longas jornadas consome, além da disposição física e mental, o tempo do trabalhador (STEIBER, 2009; VILELA; LOURENÇO, 2018), sendo, portanto, a tensão agravada pelo tempo dedicado ao trabalho, criando um efeito de reforço mútuo com elevado potencial de conflitos. Desta forma, ambos atuam para a promoção ou agravamento da fadiga e falta de tempo, refletindo-se nas relações e atividades familiares e profissionais. Esse aspecto mostra como a inter-relação de desencadeadores pode amplificar a frequência e agravar seriamente conflitos (VILELA; LOURENÇO, 2018).

O terceiro elemento promotor de conflitos trabalho-família e vice-versa é o comportamento (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Assim, o papel exercido no âmbito profissional pode conflitar com as expectativas do ambiente familiar pela transposição do comportamento profissional para a convivência em família (VILELA; LOURENÇO, 2018). Isso ocorre quando um mesmo indivíduo precisa exercer dois papéis muito diferentes diariamente e tem dificuldade de diferenciá-los.

Johnson, Todd e Subramanian (2005) exemplificam os diferentes papéis ao tratarem da “voz de comando” de policiais e como esse comportamento ecoa no âmbito familiar. Assim, enquanto a família espera um comportamento afetivo, com calor humano, emoção e amabilidade, o comportamento profissional impõe a necessidade de ações mais impessoais e o cumprimento do rigor legal. Twersky-Glasner (2005) complementam e reforçam ao afirmarem que o trabalho policial exige uma postura que pode criar “personalidade policial”, na qual o comportamento deve seguir um padrão durante o expediente de trabalho, mesmo que na vida privada o trabalhador não tenha o mesmo tipo de conduta. Assim, sempre que o trabalhador não consegue distinguir esses comportamentos para conciliar suas ações, ele promoverá desordens e conflitos (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

2.2 ESTRESSE ORGANIZACIONAL

A sensação de esgotamento ocasionada pela intensificação do estresse não recuperado resulta em graves consequências para a saúde física e mental e para a satisfação dos trabalhadores, comprometendo o bem-estar e se refletindo nos resultados organizacionais (AHGHAR, 2008; BAQUTAYAN, 2015; CACCIARI; HADDAD; DALMA, 2016). Assim, o estresse ocupacional pode ser entendido como o resultado de complexas ligações entre os fatores internos e externos aos indivíduos que são inerentes ao trabalho e mostram impactos singulares nos trabalhadores, uma vez que podem ser atenuadas por mecanismos de *coping* (TANURE et al., 2014), que, segundo Baqutayan (2015), são estratégias pessoais cognitivas e comportamentais escolhidas para dominar, reduzir ou resistir a agentes estressores, expressos por demandas, sejam impostas pelo ambiente (trabalho, família, amigos, entre outros) ou de origem interna (conflitos, exigências pessoais, entre outros). Nessa perspectiva, as estratégias de *coping* são mecanismos de defesa, capazes de amenizar as exigências das demandas.

Veda e Roy (2020) destacam que o estresse ocupacional é fortemente associado com a motivação no trabalho, comprometimento, cultura organizacional e

identificação com a organização. Desta forma, quando o estresse é superior à capacidade de recuperação do indivíduo, ele manifesta sintomas que podem originar patologias graves e se caracterizam pela instabilidade emocional, atitudes não cooperativas, agressividade, sensação de incapacidade, tensão, nervosismo, preocupação crônica, alcoolismo, tabagismo, dificuldade para relaxar, problemas no trato digestivo, alterações na pressão arterial, entre outros. Esses aspectos comprometem o desempenho no trabalho, tanto individualmente, quanto no coletivo, impactando de sobremaneira nos resultados da organização.

Meng e Wang (2018) relatam que as sobrecargas de funções, típicas de algumas profissões, como professores, por exemplo, elevam a intensidade do estresse, que é potencializado por outros estressores de origem não profissional, muitas vezes decorrentes de diferentes responsabilidades sociais, gerenciadas sem remuneração ou apoio social. Assim, a presença de muitos estressores resulta em sobrecarga de papéis e maior desgaste pessoal. Essa condição aumenta a probabilidade de relações conflituosas e desequilíbrio entre as atividades profissionais e familiares, ocorrendo principalmente com jovens profissionais e quando há um ambiente de trabalho muito competitivo, seja nas disputas pelas promoções, remunerações ou mesmo reconhecimento profissional, ou quando os trabalhadores não conseguem controlar os resultados de seu trabalho por dependerem da ação de terceiros, caso dos médicos, assistentes sociais, enfermeiros, entre outros.

Contudo, o estresse é inerente à vida humana e, como afirmava Selye (1974), sua ausência ocorre apenas com a morte, uma vez que o estresse impulsiona o indivíduo para a ação, revelando, quando na medida adequada, um aspecto positivo (BAQUTAYAN, 2015). Desta forma, a eficácia com a qual o indivíduo reage ao agente estressor influencia fortemente na intensidade e presença de desequilíbrio, expresso pela tensão ou pelo bem-estar, aspectos que reforçam a compreensão da necessidade de desenvolver mecanismos capazes de atuar na mediação de conflitos e estratégias de defesa (BROUGH; DRUMMOND; BIGGS, 2018).

3 METODOLOGIA

A caracterização do estresse e do conflito trabalho-família, foi feita por meio de uma survey exploratória e descritiva, com amostragem não probabilística por acessibilidade e tratamento de dados quantitativo. Pesquisas com essas características são estruturadas com base em técnicas estatísticas e permitem observar o fenômeno no local onde ocorre. As amostras não probabilísticas têm como limitação a impossibilidade de estender os resultados para a população, uma vez que os entrevistados não são selecionados com base em critérios estatísticos. Assim, os achados são limitados aos entrevistados, condição que, em certa medida, caracteriza pesquisas de cunho mais fortemente exploratório (GIL, 2014; MARTINS; THEÓPHILO, 2016). Quanto as hipóteses, a pesquisa estruturou-se conforme o Quadro 1:

Quadro 1 – Hipóteses da pesquisa

Hipótese	Descrição
H1	Existe relação positiva e de reforço mútuo entre conflitos família-trabalho e estresse
H2	Homens e mulheres estão sujeitos a diferentes intensidades de estresse e conflitos trabalho-família

Fonte: os autores.

A população em estudo foi formada por servidores públicos federais lotados na Universidade Federal do Pará, campus Guamá. A amostra foi composta por 64

entrevistados que aceitaram livremente participar da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), como recomendam os Comitês de Ética de Pesquisas com Seres Humanos. Os entrevistados foram convidados pessoalmente pelos autores o que ocorreu no próprio local de trabalho dos entrevistados e durante a jornada.

O instrumento de pesquisa foi o questionário, organizado em três seções. A primeira seção utilizou a Escala de Conflito Família-Trabalho (ECFT), desenvolvida por Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), que foi traduzida e adaptada para o português por Aguiar e Bastos (2013), sendo formada por 10 afirmativas com respostas em escala Likert, com seis opções de respostas, que avaliam a influência recíproca exercida pela família e trabalho na vida dos entrevistados. A ECFT é formada por cinco questões que medem a influência da família no trabalho e cinco que medem a relação inversa, ou seja, o impacto das tarefas do trabalho no convívio familiar.

A segunda seção do questionário concentrou-se em aspectos relacionados ao estresse e, para tanto, foi selecionada a Escala de Estresse Percebido (EEP), na versão curta com 10 itens (EEP-10). Essa escala foi desenvolvida por Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983) e traduzida e validada para o português por Luft et al. (2007). É uma escala com 14 itens na versão completa e 10 na versão reduzida, que avaliam o estresse em uma perspectiva ampla, não relacionada com nenhum evento específico. A escala foi aplicada com respostas em escala de Likert com cinco itens. Ambas escalas que formaram o questionário foram aplicadas como validadas, portanto, sem nenhuma alteração.

Completo o questionário a terceira seção, que reuniu informações socioeconômicas dos entrevistados (Tabela 1), que, por ocasião das entrevistas, trabalhavam distribuídos em nove unidades administrativas da universidade, exercendo principalmente atividades de docência (20%), extensão (25%) e administração (34%). A metade dos entrevistados era constituída por pais (50%) com até três filhos.

Tabela 1 - Características sociodemográficas dos entrevistados

Categoria	Frequência	Percentual	Categoria	Frequência	Percentual
Idade (em anos)			Sexo		
Até 25	4	6,3	Masculino	34	53,1
26 a 35	21	32,8	Feminino	30	46,9
36 a 45	15	23,4	Escolaridade		
46 a 55	10	15,6	Técnico	2	3,1
Mais de 56	14	21,9	Graduação	23	36,0
Estado Civil			Especialização	28	43,7
Solteiro	24	37,5	Mestrado	4	6,3
Casado	35	54,7	Doutorado	7	10,9
Outros	5	7,8	Filhos		
Despesas domésticas			Sim	30	53,1
Sim	35	54,7	Não	30	46,9
Não	29	45,3	Jornada (horas)		
Horas (família)			Até 30	10	15,6
Sim	15	23,4	31 e 40	31	48,4
Não	49	76,6	Acima de 40	23	36,0

Fonte: Pesquisa de campo (2020).

Os casados foram predominantes na pesquisa, com 35 (54,7%) entrevistados posicionados nesse estrato. Jovens, na maior parte das observações, 25 (39%) tinham menos de 35 anos. A amostra destacou-se pela escolaridade elevada, com 96,9% (62) dos entrevistados com curso superior. Os principais responsáveis pelas despesas domésticas foram maioria (54,7%), cumprindo jornadas de trabalho de até 40 horas semanais (64%). A renda mais frequente posicionou-se entre 2.675,00 e 9.897,00 reais por mês para 62,5% dos servidores entrevistados.

Desta forma, para dar conta das hipóteses e do objetivo da pesquisa, o tratamento de iniciou pela construção de dois indicadores (I_i), um para a ECFT e outro para EET-10, esse procedimento possibilitou posicionar as respostas no intervalo entre 0,000 e 1,000, em que 0,000 expressa discordância total e 1,000, concordância total. Na interpretação dos indicadores, valores menores que 0,400 foram considerados baixos ou ausentes; entre 0,401 e 0,600, intermediários; e valores acima de 0,601 foram considerados elevados. A utilização de indicadores, além de possibilitar transformar a escala de Likert, que é uma escala ordinal, em valores contínuos, possibilitou colocar as duas escalas (ECFT e EEP-10) em igualdade de medição, uma vez que a EEP-10 utiliza respostas na escala de Likert com cinco itens e a ECFT, com seis. Para o cálculo do indicador, foi utilizada a Fórmula 1, como apresentada em Mattos et al. (2016):

$$I_i = \frac{V_i - P_v}{M_v - P_v} \quad (1)$$

Em que: I_i =indicador i ; V_i =valor do indicador i ; P_v =pior valor do indicado i ; M_v =melhor valor do indicador i .

Na sequência, os dados foram tratados com técnicas de estatística descritiva e multivariada, iniciando pela distribuição de frequências e cálculos de percentuais para caracterizar os entrevistados; análise de correlações e regressão linear simples (RLS) para testar a hipótese H_1 ; teste Mann-Whitney para comparar a intensidade do conflito Família-Trabalho e estresse entre homens e mulheres, expressa pela H_2 ; e análise de agrupamentos (AA) combinada com o teste de Kuskal-Wallis para reunir os entrevistados em grupos e verificar a correta classificação dos grupos. O nível de significância estatística adotado no estudo foi de 5% ($\alpha=0,05$).

4 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

4.1 CARACTERÍSTICAS DO CONFLITO FAMÍLIA-TRABALHO E DO ESTESSE

Ao analisar o conflito entre família e trabalho, Tabela 2, os entrevistados revelaram que, de maneira geral, têm habilidade para lidar com as demandas familiares e profissionais e que há bom equilíbrio entre a vida profissional e familiar, uma vez que a maioria dos índices se posicionou nos estratos mais baixos da escala, portanto, abaixo de 0,400. Silveira e Bendassolli (2018) destacam que o sentido do trabalho mudou ao longo dos anos e que essas mudanças, principalmente as ocorridas na sociedade moderna foram decorrentes da reestruturação produtiva, para esses autores o trabalho é “ [...] um fenômeno multifacetado, influenciado por forças sociais, históricas, políticas, econômicas e culturais” (p. 423). Os mesmos autores complementam e destacam relações do trabalho com outros aspectos da vida humana, como a família, com a qual há uma relação bidirecional, caracterizada pela busca do equilíbrio na relação entre conflito e conciliação.

Tabela 2 – Características do conflito trabalho-família e família-trabalho

Variáveis	Código	Índice	Intensidade
As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar?	CTF01	0,406	Médio
Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares	CTF02	0,338	Baixo
Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa	CTF03	0,365	Baixo
As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar minhas atividades familiares?	CTF04	0,303	Baixo
Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares	CTF05	0,375	Baixo
Média conflito trabalho-família		0,357	Baixo
As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho?	CTF06	0,413	Médio
Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa?	CTF07	0,259	Baixo
Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho?	CTF08	0,122	Baixo
Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho)	CTF09	0,416	Médio
As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho	CTF10	0,369	Baixo
Média conflito família-trabalho		0,315	Baixo
Média avaliação trabalho-família e família-trabalho		0,336	Baixo

Fonte: Pesquisa de campo (2020).

Nesse contexto, é possível afirmar que o tempo que os servidores passam no trabalho não compromete as responsabilidades familiares (CTF02=0,338), nem o que eles desejam fazer em casa (CTF03=0,356). Observa-se também que as atividades laborais permitem que os servidores planejem atividades familiares (CTF04=0,303) e não comprometem esses planos (CTF05=0,375). Destaca-se que as demandas familiares não chegam a provocar mudanças nas atividades do trabalho (CTF07=0,259), assim como não impedem que as tarefas do trabalho sejam cumpridas (CTF08=0,122), da mesma forma como não prejudicam o desempenho dos servidores (CTF10=0,369) no trabalho.

Por outro lado, com intensidade levemente maior e posicionada na faixa intermediária (0,401 e 0,600), observa-se existência de conflitos com origem nas demandas do trabalho, que acabam por comprometer algumas atividades familiares (CTF01=0,406) e, da mesma forma, ocorrem demandas familiares que interferem no trabalho (CTF06=0,413), ambos os aspectos com intensidades muito próximas entre si. Nesse sentido, Braun, Vierheller e Oliveira (2016) destacam que o conflito família-trabalho e vice-versa pode ocorrer simultaneamente, como observado nas variáveis CTF01 e CTF06. Outra característica com origem nas famílias foi a ocorrência de eventos domésticos que ocasionam atrasos na chegada ao trabalho, no cumprimento das tarefas e nas eventuais reduções das jornadas de trabalho (CT09=0,416), essencialmente pela necessidade de se ausentar antes do término da jornada.

Assim, em síntese, é possível notar que existem aspectos conflituosos na amostra estudada, que, em geral, não causam graves impactos nem nas atividades laborais, nem nas familiares. Contudo, Braun, Vierheller e Oliveira (2016) evidenciam que sempre ocorrem interferências entre família-trabalho ou trabalho-família, essas

interferências são consideradas prejudiciais, pois repercutem na redução da satisfação com o trabalho, especialmente quando se agravam com o passar do tempo. Esse aspecto reforça a necessidade de seu acompanhamento e desenvolvimento de estratégias organizacionais para mitigá-los.

O estresse foi avaliado pela Escala de Estresse Percebido (EEP-10) com dez itens. Essa escala, conforme Luft et al. (2007), é uma forma de avaliar o estresse não direcionado a agentes estressores específicos nem a presença de sintomas físicos e psicológicos. A EEP posiciona-se em uma categoria de investigações que mensura a intensidade do estresse em uma perspectiva geral, independentemente do estressor e das consequências do estresse. Essa peculiaridade torna a escala muito adaptativa, o que possibilita sua utilização em diferentes contextos, populações, situações e ambientes, uma vez que se fundamenta na compreensão de que os estressores estão subordinados às estratégias de *coping* disponíveis, portanto, variam de um indivíduo para outro (LUFT et al., 2007; RIBEIRO; MARQUES, 2009).

Desta forma, os resultados mostraram que os servidores identificaram presença de estressores com intensidade intermediária por ocasião de ocorrência de situações inesperadas (E01=0,484), quando não conseguem cumprir todas as tarefas que desejavam (E06=0,508), e por ocasião de acontecimentos fora do controle (E09=0,492). Esses estressores sugerem que a falta de previsibilidade afeta negativamente o cotidiano dos entrevistados e mostra a valorização, por parte da amostra, do controle das tarefas do dia a dia.

Quanto às demais variáveis da EEP-10, as respostas mostraram baixa intensidade, especialmente pelo fato de os entrevistados se sentirem capazes de controlar aspectos importantes da vida (E02=0,359), serem confiantes para enfrentar problemas pessoais (E04=0,273) e pelo fato de as coisas, em geral, transcorrerem como desejado (E05=0,332). Além desses aspectos, os servidores que participaram da pesquisa se posicionaram positivamente quanto à capacidade de controlar a própria irritação (E07=0,234), bem como por acreditarem que as coisas estão transcorrendo da melhor forma possível (E08=0,371). Além desses aspectos, eles são confiantes que podem superar as dificuldades (E10=0,395) que surgirem ao longo do tempo.

Tabela 2 – Características do estresse.

Variáveis	Código	Índice	Intensidade
No último mês, com que frequência se sentiu aborrecido com algo que ocorreu inesperadamente?	E01	0,484	Médio
No último mês, com que frequência sentiu que era incapaz de controlar as coisas que são importantes na sua vida?	E02	0,359	Baixo
No último mês, com que frequência se sentiu nervoso ou “estressado”?	E03	0,555	Médio
No último mês, com que frequência se sentiu confiante na sua capacidade para lidar com seus problemas pessoais?	E04	0,273	Baixo
No último mês, com que frequência sentiu que as coisas estavam ocorrendo como queria?	E05	0,332	Baixo
No último mês, com que frequência reparou que não conseguia fazer todas as coisas que tinha que fazer?	E06	0,508	Médio
No último mês, com que frequência se sentiu capaz de controlar suas irritações?	E07	0,234	Baixo
No último mês, com que frequência sentiu que as coisas estavam ocorrendo melhor?	E08	0,371	Baixo
No último mês, com que frequência se sentiu irritado com coisas que aconteceram e que estavam fora do seu controle?	E09	0,492	Médio

No último mês, com que frequência sentiu que as dificuldades se acumulavam a ponto de não ser capaz de as ultrapassá-las?	E10	0,359	Baixo
Média da avaliação estresse		0,397	Baixo

Nota: As variáveis E04, E05, E07 e E08 tiveram escalas invertidas, uma vez que a alta frequência nessas questões representa baixa intensidade de estresse, como recomendam Luft et al. (2007), Ribeiro e Marques (2009), Silva, Pereira e Miranda (2018) e outros.

Fonte: pesquisa de campo (2020).

4.2 TESTE DE HIPÓTESES

A regressão linear simples (RLS), foi a técnica utilizada para analisar a relação conflito família-trabalho e estresse (H_1). Preliminarmente, a análise de correlações mostrou relação positiva e significativa entre o conflito família-trabalho e estresse ($r=0,29$, $p\text{-valor}=0,02$) de moderada intensidade, conforme parâmetros de Marôco (2014). Na sequência, a RLS (Tabela 3) empregada na forma de mínimos quadrados ordinários (MQO), confirmou H_1 e possibilitou afirmar que há relação positiva e de reforço mútuo entre estresse e conflito trabalho-família, convergindo com estudos que apontam a ligação entre esses construtos, como: Oliveira, Cavazote e Paciello (2013), Maia, Alloufa e Araújo (2016), Andrade, Oliveira e Hatfiel (2017) e outros.

Tabela 3 – Regressão linear simples

Modelo 1 – Variável dependente (VD): Conflito trabalho-família				
Variáveis independentes	Coeficiente	Erro Padrão	Teste T	P-valor
Intercepto	0,209	0,0561	3,738	0,000
Estresse	0,313	0,1299	2,415	0,018
Normalidade de Resíduos (hipótese nula: o erro tem distribuição normal)				
Estatística de teste: qui-quadrado (2) =4,957, p-valor=0,083				
Teste Breusch-Pagan para heteroscedasticidade (hipótese nula: sem heteroscedasticidade)				
Estatística de teste: LM=0,338, p-valor=0,561				
Teste Reset (hipótese nula: a especificação é adequada)				
Estatística de teste: F (2,60) = 2,343, p-valor=0,105				
Modelo 2 – Variável dependente (VD): Estresse				
Variáveis independentes	Coeficiente	Erro Padrão	Teste T	P-valor
Intercepto	0,308	0,043	7,194	0,000
Conflito trabalho-família	0,273	0,113	2,415	0,018
Normalidade de Resíduos (hipótese nula: o erro tem distribuição normal)				
Estatística de teste: qui-quadrado (2) =2,686, p-valor=0,261				
Teste Breusch-Pagan para heteroscedasticidade (hipótese nula: sem heteroscedasticidade)				
Estatística de teste: LM=5,475, p-valor=0,065				
Teste Reset (hipótese nula: a especificação é adequada)				
Estatística de teste: F (2,60) =1,150, p-valor=0,323				

Fonte: pesquisa de campo (2020).

As premissas da regressão foram verificadas e atendidas, uma vez que, o Teste F ($F=5,831$, $p\text{-valor}=0,02$) mostrou que a variável independente (VI) exercia influencia na variável dependente (VD), os resíduos tinham distribuição normal e havia ausência de heteroscedasticidade. Destaca-se que a especificação dos modelos foi adequada, conforme os resultados do teste Reset, empregado na forma de quadrados e cubos.

Desta forma, o modelo foi capaz de explicar 7% (r-quadrado ajustado) da variância da variável dependente (VD), indicando que a maior parte da variância era explicada por variáveis não previstas no modelo e reforçando, em certa medida, que esses construtos são essencialmente multifacetados.

O sinal positivo na variável independente (VI), como esperado *a priori*, indicou que o aumento nessa variável (VI) resultará em incrementos na variável dependente (VD) e, portanto, no agravamento ora o estresse, ora dos conflitos trabalho-família. O modelo mostrou que, na amostra estudada, o estresse exerce maior influência nos conflitos trabalho-família ($\beta=0,313$, p-valor=0,018) do que vice-versa ($\beta=0,273$, p-valor=0,018). Esse aspecto, reforça a compreensão de que equilibrar as condições de trabalho na perspectiva das demandas e recursos é estratégico para os resultados organizacionais, uma vez que possibilitam diminuir o estresse e se reflete em menores conflitos trabalho-família, contribuindo para a satisfação e desempenho no trabalho.

Já com relação à hipótese (H₂), o teste Shapiro-Wilk (SW) para conflito Família-Trabalho (SW=0,921, p-valor=0,04) e estresse (SW=0,925, p-valor=0,01) mostrou que as distribuições não eram normais. Por esse motivo, foi selecionado o teste não paramétrico de Mann-Whitney (U) para investigar se havia diferença na intensidade do estresse e dos conflitos trabalho-família entre homens e mulheres. O teste mostrou que não havia diferença significativa entre os grupos, nem com relação à intensidade dos conflitos trabalho-família (MW (U) =473,50, p-valor=0,623), nem quanto ao estresse (MW (U) =417,50, p-valor=0,213). Esse aspecto possibilitou rejeitar a H₂ e afirmar que, na amostra estudada, homens e mulheres avaliam em igualdade de intensidade o estresse e os conflitos trabalho-família.

Desta forma, os resultados contradizem o estereótipo de que as mulheres enfrentam mais estresse e são mais suscetíveis aos conflitos trabalho-família do que os homens. Uma argumentação para esse aspecto é apresentada em Bilodeau, Marchand e Demers (2019) ao afirmarem que mulheres com maior autoestima podem ser mais habilidosas ao gerenciar diferentes papéis, diminuindo a impressão de que o trabalho está interferindo de forma negativa na família. Assim, as questões relacionadas ao sexo podem não ser suficientes para explicar os significados e as expectativas culturais de mulheres quanto as atividades relacionadas ao trabalho.

4.3 OCORRÊNCIA DO CONFLITO FAMÍLIA-TRABALHO E DO ESTRESSE

Os entrevistados foram reunidos em grupos para possibilitar uma taxonomia que evidenciasse a intensidade e a forma de ocorrência dos construtos. Para tanto, foi utilizada a análise de agrupamentos (AA). Essa técnica multivariada, classificada entre as técnicas de interdependência, foi escolhida por sua capacidade de reunir entrevistados, objetos ou observações em grupos com elevada semelhança interna e dissemelhança entre grupos (HAIR et al., 2009; FÁVERO et al., 2009).

A análise de agrupamentos foi empregada na forma hierárquica aglomerativa, calculada com base na distância Euclidiana e tendo o algoritmo de Ward como procedimento de aglomeração. A aplicação da técnica resultou na formação de três grupos com 26 (40,6%), 23 (35,9%) e 15 (23,4%) integrantes respectivamente. Os grupos passaram por testes de comparação múltipla para verificar se estavam corretamente classificados. Esse procedimento utilizou o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis (KW), com post-hoc com correção de Bonferroni, uma vez que o teste Shapiro-Wilk (SW) mostrou que a distribuição era normal para o estresse (SW=0,966, p-valor=0,08), mas não para o conflito trabalho-família (SW=0,961, p-valor=0,04). Os resultados do teste Kruskal-Wallis (KW) estão representados na Tabela 4.

Tabela 4 – Comparação dos grupos Kruskal-Wallis com post hoc Bonferroni

Comparação		Conflito trabalho-família	Estresse
Kruskal-Wallis (qui-quadrado)		45,740	36,231
P-valor		<0,01	<0,01
Grupo 1 vs. Grupo 2	P-valor	<0,01	<0,01
Grupo 1 vs. Grupo 3	P-valor	<0,01	<0,01
Grupo 2 vs. Grupo 3	P-valor	<0,01	NS

Legenda: NS=não significativo.

Fonte: Pesquisa de campo (2020).

Conforme a Tabela 4, os grupos são significativamente diferentes e, portanto, foram corretamente classificados. A única exceção ocorreu com os Grupos 2 e 3, com resultados não significativos (p -valor $>0,05$) para o estresse. Assim, as eventuais diferenças podem ser atribuídas ao acaso. Complementarmente, o teste possibilitou observar que o conflito família-trabalho foi a variável que mais diferenciou os grupos (KW=45,740, p -valor $<0,01$).

As características dos grupos, Tabela 5, mostrou que o Grupo 1 com 40,6% (26) da dos entrevistados foi o que apresentou a menor intensidade de conflitos trabalho-família (0,264 \pm 0,098) e de estresse (0,265 \pm 0,084), ambos classificados como baixos. Por outro lado, o Grupo 2, foi o que revelou a maior intensidade, tanto para os conflitos família-trabalho (0,515 \pm 0,133), quanto para o estresse (0,493 \pm 0,173).

Destarte, os integrantes do Grupo 3 são os que demandam maior atenção da organização para viabilizar um suporte capaz de evitar que os estressores se agravem e comprometam, a satisfação com o trabalho, uma vez que, conforme Braun, Vierheller e Oliveira (2016), esses construtos são fortemente associados.

Tabela 5 – Características dos grupos

Grupos	Tamanho		Conflito trabalho-família			Estresse		
	N	%	Média	Desvio padrão	Intensidade	Média	Desvio padrão	Intensidade
1	26	40,6	0,264	0,098	Baixo	0,265	0,084	Baixo
2	23	35,9	0,515	0,133	Médio	0,493	0,173	Médio
3	15	23,4	0,185	0,082	Baixo	0,492	0,062	Médio
Totais	64	100	0,336	0,175	Baixo	0,400	0,164	Baixo

Fonte: Pesquisa de campo (2020).

Quanto ao Grupo 3, as médias das respostas revelaram intensidade intermediária de estresse (0,492 \pm 0,062) e baixa de conflito família-trabalho (0,185 \pm 0,082). Esse aspecto sugere que o Grupo 3 está exposto a estressores de origem não familiar o que pode ocorrer por aspectos externos aos modelos estudados, ou mesmo, por condições profissionais, uma vez que esse grupo é formado por servidores que atuam prioritariamente na administração (53,3%).

5 CONCLUSÃO

A pesquisa possibilitou confirmar a hipótese de que existe uma relação positiva e significativa entre conflito trabalho-família e estresse. Essa constatação permite que a organização desenvolva programas de qualidade de vida no trabalho, de tal forma

a atenuar os impactos do estresse nos trabalhadores e assim melhorar a satisfação com o trabalho, uma vez que a maioria dos entrevistados revelou intensidade intermediária de estresse e, destes, predominaram os que manifestaram também conflitos trabalho-família em igual intensidade.

Destaca-se que não foram encontradas na amostra diferenças significativas entre homens e mulheres, sugerindo a possibilidade de que as tarefas familiares sejam compartilhadas entre o casal ou que as mulheres conseguem lidar bem com esses aspectos no dia a dia de trabalho. Suscita-se, assim, a possibilidade de pesquisas futuras, uma vez que as mulheres acumulam maior número de papéis quando comparadas aos homens, sendo, portanto, mais expostas a geradores de conflitos.

Por fim, recomenda-se cautela na interpretação dos resultados, uma vez que, como a amostra foi pequena, são recomendados novos estudos para confirmar esses resultados. Como limitações, evidenciam-se questões metodológicas relacionadas tanto ao tamanho da amostra, quanto à forma de seleção dos entrevistados e ao tratamento dos dados, uma vez que o poder dos testes não paramétricos é menor quando comparado com os testes paramétricos. Essas limitações demandam novos estudos com amostras maiores e técnicas probabilísticas de amostragem como forma de verificar se esses resultados se repetirão. A pesquisa pode também ser aplicada em outras organizações públicas e assim verificar se os achados deste estudo ocorrem também em outras organizações.

REFERÊNCIAS

ADISA, T.A.; OSABUTEY, E.; GBADAMOSI, G. Understanding the causes and consequences of work-family conflict: an exploratory study of Nigerian employees. **Employee Relations: The International Journal**, v. 38, n. 5, p. 770-788, jul. 2016.

AGUIAR, C.V.N.; BASTOS, A.V.B. Tradução, adaptação e evidências de validade para medida de conflito família-trabalho. **Avaliação Psicologia**, Campinas, v. 12, n. 2, p. 203-212, maio / ago. 2013.

AGUIAR, C.V.N.; BASTOS, A.V.B.; JESUS, E. S.; LAGO, L. N. A. Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 283-291, jul. /set. 2014.

AHGHAR, G. The role of school organizational climate in occupational stress among secondary school teachers in Tehran. **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, v. 21, n.4, p. 319-329, dec. 2008.

ANDRADE, A. L.; OLIVEIRA, M. Z.; HATFIEL, E. Conflito trabalho-família: um estudo com brasileiros e norte-americanos. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 106-113, abr. / jun. 2017.

BAQUTAYAN, S. M. S. Stress and coping: mechanisms: a historical overview. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, v. 6, n. 2, p. 479-488, mar. 2015.

BARNES, C. M.; LEFTER, A. M.; BHAVE, D. P.; WAGNER, D. T. The benefits of bad economies: Business cycles and time-based work-life conflict. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 21, n. 2, p.235-249, apr. 2016.

BILODEAU, J.; MARCHAND, A.; DEMERS, A. Work, family, work-family conflict and psychological distress: a revisited look at the gendered vulnerability pathways. **Stress and Health**, v. 36, v.1, p. 75-87, feb. 2020.

- BISCHOFF, L.; OTTO, A.; HOLD, C.; WOLLESEN, B. The effect of physical activity interventions on occupational stress for health personnel: a systematic review. **International Journal of Nursing Studies**, v. 97, p. 94-104, set. 2019.
- BRAUN, A.C.; VIERHELLER, B.; OLIVEIRA, M. Z. Conflito trabalho-família em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 17, n. 1, p. 19-30, jan. /jun. 2016.
- BROUGH, P.; DRUMMOND, S.; BIGGS, A. Job support, coping, and control: assessment of simultaneous impacts within the occupational stress process. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 23, n. 2, p. 188-197, apr. 2018.
- CACCIARI, P.; HADDAD, M.C.L.; DALMAS, J.C. Nível de estresse em trabalhadores readequados e readaptados em universidade estadual pública. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v. 25, n. 2, p. 1-7, jun. 2016.
- CHANG, X.; ZHOU, Y.; WANG, C.; HERDERO, P. How do work-family balance practices affect work-family conflict? The differential roles of work stress. **Frontiers of Business Research in China**, v. 11, n.8, p. 1-22, dec. 2017.
- COHEN, S.; KAMARCK, T.; MERMELSTEIN, R. A global measure of perceived stress. **Journal of Health and Social Behavior**, v. 24, n. 4, p. 385-396, dec.1983.
- FURTADO, L. M. G. P. **Não há que ser flexível, há que ser forte: um estudo sobre a força dos limites no trabalho e na família**. 73 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2012.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2014.
- GREENHAUS, J. H., BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, jan. 1985.
- HARVEY, D. **Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 2000.
- JOHNSON, L. B.; TODD, M.; SUBRAMANIAN, G. Violence in police families: work-family spillover. **Journal of Family Violence**, v. 20, n. 3, p. 3-11, feb. 2005.
- KAHN, R. L.; WOLFE, D. M.; QUINN, R.; SNOEK, J. D.; ROSENTHAL, R. A. **Organizational stress**. New York: Wiley, 1964.
- KOSSEK, E.E.; LEE, K. Work-family conflict and work-life conflict. **Oxford Research Encyclopedia Business and Management**, Social Issues, p. 1-23, oct. 2017.
- LAMBERT, R.; BOYLE, L.; FITCHETT, P.; MCCARTHY, C. Risk for occupational stress among U.S. Kindergarten teacher. **Journal of Applied Developmental Psychology**, v. 61, p. 13-20, mar. 2019.
- LUFT, C. D.; SANCHES, C.O.; MAZO, G.Z.; ANDRADE, A. Versão brasileira da escala de estresse percebido: tradução e validação para idosos. **Revista Saúde Pública**, v. 41, n. 4, p. 606-615, jul. / ago. 2007.
- MAIA, K. L. S.; ALOUFA, J. L.; ARAÚJO, R. M. Conflito trabalho-família: a interação de papéis na visão de secretários executivos. **Desenvolve: Revista de Gestão da Unilassale**, v. 5, n. 1, p. 33-56, mar. 2016.
- MARÔCO, J. **Análise estatística com SPSS Estatísticas**. Pêro Pinheiro: Repornumber, 2014.
- MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2016.

MATTOS, C.A.C.; ABUD, G.M.B.; COSTA, N.L.; SANTANA, A. C. Formação de grupos estratégicos entre empresas de laticínios: uma investigação no estado do Pará, Brasil. **Núcleo**, v.13, n. 1, p. 421-437, abr. 2016.

MENG, Q.; WANG, G. A research on sources of university faculty occupational stress: a Chinese case study. **Psychology Research and Behavior Management**, v. 11, p. 597-605, dec. 2018.

NETEMEYER, R.G.; BOLES, J.S.; McMURRIAN, R. Development and validation of work-family conflict and Family-work conflict scales. **Journal of Applied Psychology**, n. 81, v. 4, p. 400-410, apr, 1996.

NIKOO, S. J.; JOBANEH, R.G.; TAGHVAEINIA, A. Effectiveness of mindfulness training on emotional maturity and occupational stress of nurses. **Report of Health Care**, v. 4, n. 1, p. 20-25, dec. 2018.

OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **RAC**, v. 17, n. 4, art. 2, p. 418-437, jul. / ago. 2013.

RIBEIRO, J. P.; MARQUES, T. A avaliação do stresse: a propósito de um estudo de adaptação da escala de percepção de stresse. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v.10, n. 2, jul./dez. 2009.

SELYE, H. The absence of stress is death In: SELYE, H. **Stress without distress**. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 1974.

SILVA, T.D.; PEREIRA, J.M.; MIRANDA, G.J. O estresse em graduandos de ciências contábeis e administração. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 11, n. 2, p 330-3580, maio/ago. 2018.

SILVEIRA, S.S.; BENDASSOLLI, P. F. Estratégias de conciliação trabalho-família de professores universitários em uma capital do Nordeste brasileiro. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 3, p. 422-429, jul./set. 2018.

STEIBER, N. Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in Europe: a multilevel approach. **Social Indicators Research**, v. 93, n. 3, p. 469-488, jan. 2009.

TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; SANTOS, C. M.M.; PATRUS, R. Estresse, doença do tempo: um estudo sobre o uso do tempo pelos executivos brasileiros. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 14, n. 1, p. 65-88, abr. 2014.

TAŞDELEN-KARÇKAY, A.; BAKALIM, O. The mediating effect of work– life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. **Australian Journal of Career Development**, v. 26, n. 1, p. 3-13. may 2017.

TWERSKY-GLASNER, A. Police personality: what is it and why are they like that? **Journal of Police and Criminal Psychology**, n. 20, v. 1, p. 56-67, mar. 2005.

VEDA, A.; ROY, R. Occupational stress among nurses: a factorial study with special reference to Indore City. **Journal of Health Management**, v. 22, n. 1, p. 67-77, may 2020.

VILELA, N.G.S.; LOURENÇO, M.L. Conflito trabalho-família: um estudo de casos múltiplos com mulheres trabalhadoras. **Pensando Famílias**, v. 22, n. 2, p. 52-69, dez. 2018.