



Análises das Invariâncias e Normas para Escala de Conflito Trabalho-Família no Brasil

Alexsandro Luiz De Andrade¹

Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória-ES, Brasil

Manoela Ziebell de Oliveira

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil

Carolina Villa Nova Aguiar

Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública e Faculdade Ruy Barbosa, Salvador-BA, Brasil

Antônio Virgílio Bittencourt Bastos

Universidade Federal da Bahia, Salvador-BA, Brasil

RESUMO

Conflito trabalho-família é um fenômeno de relevância para a psicologia, uma vez que diz respeito à impossibilidade de conciliar demandas advindas desses dois domínios. Há evidências sobre impactos em domínios da vida dos indivíduos, famílias e organizações. O presente estudo traz evidências adicionais de validade da Escala de Conflito Trabalho-família para o contexto brasileiro, a partir de análises de invariância por sexo e região do país. São apresentadas normas específicas por sexo e região. Participaram da pesquisa 1787 pessoas de três regiões do território brasileiro (sul, sudeste e nordeste). Dentre os participantes, 934 identificaram-se como do sexo feminino (52,3%). Os resultados evidenciaram que o modelo teórico que sustenta a medida não teve ajuste psicométrico favorável em todos os contextos avaliados. Uma versão reduzida com seis itens do instrumento, juntamente com testes de invariância configuracional, escalar e métrica, tanto por sexo, quanto por região de origem do participante é apresentada.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família, psicometria, desenvolvimento de carreira.

ABSTRACT – Analysis of Invariance and Norms for the Work-Family Conflict Scale in the Brazilian context

Work-family conflict is a phenomenon of relevance to psychology since it concerns the impossibility of reconciling the demands arising from these two domains. Furthermore, there is evidence of impacts in domains for individuals, families, and organizations. The present study provides additional evidence of the validity of the Work-Family Conflict Scale for the Brazilian context, based on analyses of invariance by sex and region of the country, as well as specific norms by sex and region. Participants were 1787 people from three regions of the Brazilian territory (south, southeast, and northeast). Among the participants, 934 identified as female (52.3%). The results showed that the theoretical model that supports the measure did not have a favorable psychometric adjustment in all contexts evaluated. A shorter version with six items of the instrument, along with configural, scalar, and metric invariance tests, both by sex and by the participant's region of origin, is presented.

Keywords: Work-family conflict, psychometrics, career development.

RESUMEN – Análisis de invariancia y normas para la escala de conflictos trabajo-familia en el contexto brasileño

El conflicto trabajo-familia es un fenómeno relevante para la psicología, ya que se refiere a la imposibilidad de conciliar las demandas que surgen de estos dos dominios. Hay evidencia de impactos en los dominios para individuos, familias y organizaciones. El presente estudio proporciona evidencias adicionales de la validez de la Escala de Conflicto Trabajo-Familia para el contexto brasileño, a partir de análisis de invariancia por sexo y región del país. Se presentan normas específicas por sexo y región. Participaron de la investigación un total de 1787 personas de tres regiones del territorio brasileño (Sur, Sudeste y Nordeste). Entre los participantes, 934 se identificaron como mujeres (52,3%). Los resultados mostraron que el modelo teórico que respalda la medida no tuvo un ajuste psicométrico favorable en todos los contextos evaluados. Se presenta una versión reducida con seis ítems del instrumento, junto con pruebas de invariancia configuracional, escalar y métrica, tanto por género como por región de origen del participante.

Palabras clave: Conflicto trabajo-familia, psicometría, desarrollo profesional.

As fronteiras entre a vida familiar e as dimensões relacionadas ao trabalho estão cada vez menos claras (Akinbode, Folusho, & Irsel, 2018; Medeiros, Aguiar, & Barham, 2017). Mudanças na economia mundial, globalização, maior proximidade entre os mercados e novas

tecnologias de trabalho, como crescimento de sistemas remotos de trabalho (ex. teletrabalho), trazem impactos profundos na vida familiar e organizacional dos indivíduos (Clarke, 2015; Derks, Bakker, Peters, & van Wingerden, 2015; Direnzo, Greenhaus, & Weer, 2015;

¹ Endereço para correspondência: Programa de Pós-Graduação em Psicologia/Mestrado Profissional em Gestão Pública. Avenida Fernando Ferrari, 514, Campus Universitário de Goiabeiras, UFES-CEMUNI VI, 29075-910, Vitória-ES. E-mail: alexsandro.deandrade@yahoo.com

Rafalski & De Andrade, 2015). O aumento da expectativa de vida das pessoas, a expansão do trabalho feminino, o aumento do número de casais de dupla carreira e as consequentes mudanças nos diferentes aspectos da vida familiar, como o menor envolvimento na criação dos filhos e maior investimento na formação e carreira ao longo de todo o ciclo de vida, são eventos que estão na base das tensões e mudanças nos domínios de trabalho e família (Allen & Finkelstein, 2014; Shockley & Allen, 2015).

É crescente o número de pessoas e ocupações profissionais que sofrem os efeitos negativos do conflito trabalho-família (De Andrade, Moraes, Martins-Silva, & Queiroz, 2020; Lemos, Barbosa, & Monzato, 2020; Moen et al., 2015). Horas excessivas de trabalho, pressão por resultados, vínculos profissionais de incerteza, problemas com a chefia estão entre os fatores que contribuem para presença do conflito e de outros consequentes negativos relacionados ao tensionamento entre papéis profissionais e familiares (Butts, Casper, & Yang, 2013; Crain et al., 2014; Beutell & Schneer, 2014). Na avaliação de Moen et al. (2008), as pessoas estão tendo menor percepção de controle do tempo em suas vidas devido às novas demandas do trabalho e ao acesso a novas tecnologias (ex. aplicativos de celular e teletrabalho). Tais situações fazem com que a atividade de trabalho extrapole o local de trabalho, afetando o contexto da vida familiar e social.

Quanto às dimensões de análise, a investigação dos aspectos da interação família e trabalho pode dar-se tanto em uma perspectiva micro como macro (Perry-Jenkins & Wadsworth, 2017). Como exemplo do nível micro de análise, pode-se citar o impacto de condições de trabalho (Zheng, Molineux, Mirshekary, & Scarparo, 2015), idade dos filhos (Brown, 2014), qualidade do suporte conjugal (Carroll, Hill, Yorgason, Larson, & Sandberg, 2013) e principalmente gênero (Lemos et al., 2020; Roman, 2017), sendo as mulheres comumente acometidas dos maiores níveis de conflito e consequentemente, pelos efeitos deletérios da sobreposição dos papéis profissionais e familiares. No nível macro, os estudos procuram investigar o impacto de políticas de gestão de pessoas (Drach-Zahavy & Somech, 2008), cultura organizacional (Clark, 2001; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999) e dimensões transculturais (De Andrade, Oliveira & Hatfield, 2017; Shockley et al., 2017), na dinâmica de tensão entre os domínios trabalho e família.

Por suas características e impacto, o entendimento da relação entre trabalho e família é importante tanto para as organizações quanto para as famílias e sociedade geral (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011; Moen et al., 2015). Em um mundo orientado por fatores econômicos e empresas globais, são cada vez mais comuns os deslocamentos regionais, até mesmo entre países, relacionados a demandas ou oportunidades corporativas voltadas para o incremento do sucesso profissional, os quais podem ser comprometidos por demandas familiares concorrentes (Martiniello & Rea, 2014; Yakushko,

2006). Da mesma forma, algumas configurações e características familiares, por exemplo, filhos e nível de investimento na carreira por parte do cônjuge, podem afetar alguns indicadores organizacionais, como absenteísmo, motivação, comprometimento e satisfação no trabalho, gerando de algum modo um entrincheiramento entre família e trabalho (Borelli, Nelson, River, Birken, & Moss-Racusin, 2017; Huffman, Casper, & Payne, 2014)

Como fica evidente a partir dos exemplos, a base do construto conflito trabalho-família afirma a natureza do bidirecionalidade e multidimensionalidade dessa relação (Greenhaus & Beutell, 1985). A primeira sugere que o trabalho pode prejudicar a família (TIF), assim como a família também pode interferir e dificultar questões do trabalho (FIT) (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000b). A multidimensionalidade, por sua vez, faz referência a três naturezas de conflito entre trabalho e família: a) tempo (demandas de tempo do trabalho ou da família afastam o indivíduo da instância de menor investimento); b) comportamento (seja pela fadiga gerada pelo trabalho, ou pela atratividade das demandas familiares) e; c) tensão, envolvendo aspectos de conflito, desgaste afetivo e/ou estresse oriundos do desequilíbrio entre as duas instâncias (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000a; Keeney, Boyd, Sinha, Westring, & Ryan, 2013).

Estudos sobre a temática conflito trabalho-família apontam sua relação com problemas de sono e risco de doenças cardíacas (Brown, 2014; Shockley & Allen, 2013), além do efeito negativo na qualidade das interações interpessoais com supervisores e colegas de trabalho (Ghislieri, Gatti, Molino, & Cortese, 2017; Nohe & Sonntag, 2014). Existindo evidências também do impacto do conflito trabalho-família sobre a satisfação com vida (Soomro, Breiteneker, & Shah, 2018; Winefield, Boyd, & Winefield, 2014), qualidade das relações românticas (Carroll et al., 2013), além do prejuízo em dimensões de cuidado e atenção aos filhos (Borelli et al., 2017; Vieira, Ávila, & Matos, 2012). Em relações amorosas, percebe-se que o conflito trabalho-família afeta o compromisso com o cônjuge, de forma que quanto maiores os níveis de conflito, menores os indicadores de compromisso entre os parceiros (Day & Chamberlain, 2006). Há ainda evidências de que o conflito entre trabalho e família afeta o componente da comunicação no relacionamento entre casais (Carroll et al., 2013).

Este fenômeno tem, portanto, relação com diferentes aspectos da vida externa ao trabalho, como a qualidade do relacionamento, embora também seja associado a variáveis próprias do contexto laboral. Essa característica justifica a preocupação por parte das organizações em identificá-lo, uma vez que a ligação entre trabalho e família é capaz de influenciar tanto o desempenho organizacional (na realização de tarefas, comprometimento organizacional), quanto o funcionamento familiar (conflito, educação dos filhos) (Derks et al., 2015; Richter, Schraml, & Leineweber, 2015; Soomro et

al., 2018). Nesse sentido, diversos estudos evidenciam que organizações são afetadas pelo conflito família-trabalho em aspectos como: satisfação com o trabalho, índice de promoções, esforço com o trabalho, intenção de saída da organização, além da lealdade organizacional (Holtom, Burton, & Crossley, 2012; Masuda et al., 2012; Nohe & Sonntag, 2014; Oliveira, De Andrade, Beria, & Gomes, 2019).

Mensuração do conflito trabalho-família

Para viabilizar a identificação do conflito trabalho-família foram desenvolvidas diferentes medidas psicológicas. De acordo com Aguiar e Bastos (2013) o elevado número de opções de medida relaciona-se com a busca de ferramentas para avaliação da complexidade e dimensionalidade do instrumento. Dois instrumentos destacam-se dos demais por sua qualidade: as escalas *WFC* e *FWC* (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996) e o *Multidimensional Measure of Work-Family Conflict* (Carlson et al., 2000b) desenvolvidos para avaliação das três dimensões (tensão, comportamento e tempo) e bidirecionalidade do conflito trabalho-família (TIF e FIT). Ambos contam com versões adaptadas ao contexto brasileiro.

O instrumento de Netemeyer et al., (1996) foi adaptado para uso no Brasil por Aguiar e Bastos (2013), trazendo contribuições para a literatura da área em âmbito nacional e interacional. A adaptação da escala de conflito trabalho-família (ECT) no Brasil contou com uma amostra de 994 trabalhadores, com predominância de respondentes do nordeste. Os resultados da medida, a partir de análises fatoriais exploratória e confirmatória geraram uma versão equivalente ao instrumento norte-americano (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996), em termos de evidências de estrutura interna da perspectiva bidimensional do conflito, e de precisão. No referido estudo não foram evidenciados aspectos de invariância com nenhuma variável categórica (ex. sexo, região do país ou status ocupacional).

No Brasil o instrumento tem sido recorrentemente utilizado no âmbito de pesquisas transculturais (De Andrade et al., 2017; De Andrade, Oliveira, Knowles, Neto, & Hatfield, 2018), investigações sobre conflito trabalho-família com profissionais do setor hospitalar (De Andrade et al., 2020), setor executivo (Braun, Machado, De Andrade, & Oliveria, 2019), além de favorecer evidências adicionais para estudos de adaptação de outras ferramentas psicométricas (Gabardo-Martins, Ferreira, & Valentini, 2016).

O estudo realizado por De Andrade, Oliveira e Hatfield (2017) utilizando a mesma escala de conflito trabalho-família, o qual contou com 388 participantes brasileiros e norte-americanos, buscou explorar diferenças e semelhanças na expressão do conflito trabalho-família. Apresentou ainda aspectos relacionais e preditivos do construto a partir das variáveis sucesso de carreira, estresse no trabalho, satisfação com a vida, satisfação com a família e satisfação com o relacionamento em uma

amostra de brasileiros e norte-americanos. Os resultados evidenciaram que o estresse no trabalho é capaz de prever o conflito trabalho-família dos participantes dos dois países. Adicionalmente, sucesso de carreira foi capaz de prever a interferência da família no trabalho em norte-americanos, enquanto a interferência da família no trabalho esteve associada com satisfação no relacionamento amoroso em brasileiros. Outro estudo com a CTF, conduzido com 676 participantes brasileiros e norte-americanos (De Andrade et al., 2018), verificou que os estilos relacionais de apego ansioso e evitativo explicaram as duas dimensões do construto conflito trabalho-família em ambos os grupos.

No âmbito internacional, Mantovani, Berjas, Zerbini e Herrero (2017) utilizaram a medida proposta por Netemeyer et al., (1996) para avaliar a relação entre o nível de conflito trabalho-família (CTF) e família-trabalho (CFT) e o engajamento no trabalho de 213 mulheres casadas ou com filhos, além de explorar a influência do apoio nas tarefas da casa sobre os níveis de conflito. Os resultados permitiram categorizar a amostra a partir de níveis distintos de conflito trabalho-família e família-trabalho e evidenciaram relações negativas entre o CTF, o vigor no trabalho e a absorção pelo trabalho. O estudo demonstrou ainda que o apoio familiar reduz os níveis de conflito, enquanto a carga de trabalho os eleva. Outros estudos também procuraram, a partir da CTF, explorar aspectos distintos da interação trabalho-família, como equilíbrio de papéis e atitudes trabalho-família (Wayne, Butts, Casper, & Allen, 2017), Burnout e qualidade de vida (Paghoush, Zarei, Zeinalipoor, & Damizadeh, 2015), valores pessoais e engajamento no trabalho (Chernyak-Hai & Tziner, 2016), entre outros.

Dada a importância e o crescimento do interesse de pesquisadores, gestores e organizações em compreender a complexa interação entre fenômenos psicossociais relativos ao trabalho, bem como a necessidade de uma compreensão baseada em evidências empíricas sobre os impactos da atividade laboral na vida familiar e vice-versa, o uso de indicadores reduzidos, objetivos e confiáveis de domínios psicológicos, se faz relevante (Fisher, Matthews, & Gibbons, 2015). O primeiro objetivo deste trabalho busca suprir a ausência de medidas curtas para avaliação da relação entre família e trabalho no contexto nacional ao apresentar uma versão reduzida e com boas evidências psicométricas da escala de conflito trabalho-família (ECR-R). A apresentação da ECR-R, reflete o esforço já observado em outras áreas de conhecimento, as quais buscam investigar e fornecer medidas reduzidas, precisas e apropriadas para avaliar, por exemplo, indicadores de personalidade (Natividade & Hutz, 2015), Capital psicológico (Kamei et al., 2018), Atitudes empreendedoras (Anunciação, Da Silva, De Almeida Santos, & Landeira-Fernandez, 2018) e Engajamento no trabalho (Sinval, Pasian, Queirós, & Marôco, 2018; Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz, & Schaufeli, 2015).

Diante das contradições e diferenças psicossociais de aspectos do trabalho entre homens e mulheres (Lemos et al., 2020; Matias & Fontaine, 2014; Perrone-McGovern et al., 2014), outro objetivo do presente do trabalho é gerar evidências psicométricas relativas ao funcionamento da ECT-R para homens e mulheres, viabilizando o uso de uma medida sem vieses do gênero do respondente, bem como a invariância do instrumento entre diferentes contextos regionais no Brasil (sul, sudeste e nordeste). O estudo busca ainda contribuir para a difusão do conhecimento científico acerca do conflito trabalho-família ao apresentar uma tabela com normas de interpretação que busca facilitar a compreensão dos níveis de conflito trabalho-família fornecidos pela ECT-R. A apresentação dos resultados nesse formato pretende auxiliar pesquisadores e indivíduos com pouco domínio no âmbito da avaliação psicológica e psicometria, mas que se interessam por pesquisa no âmbito organizacional, a compreender e interpretar os resultados fornecidos pela escala com maior facilidade.

Método

Participantes

O estudo contou com um total de 1787 pessoas de três regiões do território brasileiro, sendo do Sul (219 do sexo masculino e 124 feminino), 919 do Sudeste (397 do sexo masculino e 522, feminino) e 525 do Nordeste (237 do sexo masculino e 288, feminino). Todos os participantes do estudo possuíam escolaridade igual ou superior ao ensino médio completo. Quanto à carga horária de trabalho, 36% (654) dos participantes declaram trabalhar mais de 40 horas por semana, seguidos por 29% (524) que trabalhavam entre 30 e 40 horas na semana. Sendo o setor predominante de trabalho o privado, com 55% da amostra (997), seguido pelo público com 14% (242). Ainda, 15% (270) dos participantes referiram ocupar posições de chefia ou liderança.

Instrumentos

Escala de Conflito Trabalho-família (Netmeyer e cols., 1996): escala psicométrica adaptada ao contexto brasileiro por Aguiar e Bastos (2013) para avaliar as dimensões de Interferência da família no trabalho (ex. “As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho”) e Interferência do trabalho na família (ex. “Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa”). O instrumento na versão adaptada no Brasil possui 10 itens (5 para avaliar a interferência do trabalho na família; e cinco para avaliar a interferência da família no trabalho), sendo respondido por escalas do tipo *Likert* de seis pontos (discordo totalmente a concordo totalmente). O estudo de adaptação do instrumento no Brasil apresentou evidências da estrutura interna bidimensional a partir de procedimentos fatoriais exploratórios e confirmatórios, assim

como indicadores de precisão do tipo alfa de Cronbach superiores a 0,82.

Procedimentos

O recrutamento de participantes foi feito de maneira presencial e alinhando regionalmente por cada um dos autores deste estudo. Convites para empresas e universidades foram encaminhados por e-mail ou rede de contato dos pesquisadores. Com concordância de gestores e funcionários, os questionários, contendo termo de consentimento e instruções de resposta foi aplicado. Posteriormente o primeiro autor deste trabalho reuniu os bancos de dados regionais em um único arquivo, o qual foi utilizado na etapa de análise de dados.

Procedimentos de análise de dados

Os dados foram analisados com auxílio dos softwares R (R Core Team, 2020) e Mplus (Muthén & Muthén, 2017). Inicialmente, os bancos foram preparados e inspecionados com objetivo de detectar respostas atípicas e discrepantes. Sequencialmente foi testada a estrutura interna da medida e a invariância por procedimentos de Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) (Putnick & Bornstein, 2016; Damásio, 2013). Foram utilizados os seguintes indicadores e estimativas de ajuste: CFI (valor $\geq 0,90$); TLI (valor $\geq 0,95$) e RMSEA (valores entre 0,06 e 0,08) (Brown, 2006). No presente estudo foram verificadas as invariâncias configurais, métricas e escalares segundo o sexo dos respondentes (homens e mulheres) e região de resposta da medida (sul, sudeste e nordeste), sendo utilizado como valores para indicações de invariância, os critérios de diferença de até 0,01 e até 0,03 nos indicadores de ΔCFI e $\Delta RMSEA$ (Putnick & Bornstein, 2016; Chen, 2007). Adicionalmente foram avaliadas diferenças do padrão de resposta entre as regiões de origem dos respondentes e sexo por procedimento de ANOVA. Finalizados estes procedimentos, foram geradas normas específicas de interpretação da Escala de Conflito Trabalho-família por região.

Resultados

Primeiramente avaliou-se de maneira específica e isolada os índices de ajuste da Escala de Conflito Trabalho-família para modelos individuais de sexo (homens e mulheres) e região de origem do questionário (sul, sudeste e nordeste). De acordo com os resultados apresentados na Tabela 1, constata-se que os índices obtidos pelos modelos não estavam adequados às estimativas de ajuste esperadas. A partir da análise dos índices de modificação, observou-se erros residuais elevados entre os itens 6 e 7 no fator 1 (TIF) e 4 e 5 no fator 2 (FIT). Nesta direção procedeu-se o teste de dois modelos adicionais, o modelo reespecificado com a covariância dos erros dos itens 4 e 6 e 6 e 7, bem como um modelo reduzido, com exclusão dos itens reespecificados a partir do índice de modificação.

Tabela 1

Índices de Ajuste da Escala de Conflito Trabalho Família para grupos de sexo e região

Modelos individuais		RMSEA (90% IC)	TLI	CFI	Ω F1	Ω F2
Homens	Original	0,05 (0,04-0,06)	0,87	0,90	0,88	0,85
	Alterado	0,04 (0,03-0,05)	0,92	0,94	0,85	0,80
	Reduzido	0,05(0,02-0,07)	0,95	0,97	0,85	0,80
Mulheres	Original	0,05 (0,04-0,06)	0,87	0,90	0,86	0,87
	Alterado	0,04 (0,03-0,05)	0,90	0,93	0,83	0,76
	Reduzido	0,05 (0,03-0,07)	0,94	0,97	0,83	0,76
R., Sul	Original	0,09(0,07-0,01)	0,81	0,86	0,87	0,85
	Alterado	0,08(0,06-0,09)	0,86	0,90	0,84	0,77
	Reduzido	0,03(0,00-0,07)	0,98	0,99	0,84	0,77
R. SE	Original	0,06(0,05-0,07)	0,82	0,86	0,92	0,87
	Alterado	0,05 (0,04-0,06)	0,87	0,91	0,89	0,81
	Reduzido	0,06 (0,04-0,08)	0,92	0,96	0,89	0,81
R. NE	Original	0,06 (0,04-0,07)	0,85	0,88	0,88	0,84
	Alterado	0,05 (0,03-0,06)	0,09	0,93	0,82	0,79
	Reduzido	0,07 (0,04-0,09)	0,89	0,94	0,82	0,79

Como observa-se na Tabela 1, os resultados dos modelos reespecificado e reduzidos foram mais favoráveis e adequados do que o modelo original. Em destaque verifica-se que todos os indicadores CFI e TLI foram melhor ajustados na versão com três itens por fator, sendo o valor do RMSEA absoluto mais bem ajustado nas configurações reespecificadas, com exceção da amostra do Sul.

Adicionalmente, foram testados os aspectos de confiabilidade a partir do coeficiente de Ômega. Este foi superior a 0,76 em todas as subamostras e configurações da Escala de Conflito Trabalho-Família avaliadas.

Análise Fatorial Multigrupo (AFCMG)

Ao observarmos os itens de modificação sugeridos a partir da análise fatorial confirmatória individual de trabalho-interferindo na família (exemplos de item: “As pressões geradas pelo meu trabalho tornam difícil fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares”

e “Em função do meu trabalho, eu tenho que fazer mudanças nos meus planos para atividades familiares”) e família interferindo no trabalho (exemplos de item: “As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho” e “Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem no tempo em casa”), foi possível verificar que aspectos de conteúdo reforçam a sobreposição avaliativa dos indicadores, bem como um ajuste de seus erros a viabilidade de gerar melhores indicadores de ajuste ao modelo e consequentemente a medida de conflito trabalho-família.

Tendo em vista a qualidade dos índices de ajuste dos modelos reduzidos apresentados na Tabela 1, bem como a relevância de propor uma versão abreviada da medida, mais consistente do ponto de vista psicométrico, decidiu-se pelo teste de invariância de sexo e região de resposta com modelos reduzidos de três itens por dimensão. Os resultados são apresentados Tabela 2.

Tabela 2

Invariância configural, métrica e escalar por sexo e região

Modelos multigrupo por sexo	TLI	CFI	RMSEA (90% IC)	Δ CFI	Δ RMSEA
Invariância Configural	0,94	0,97	0,05 (0,04-0,07)	-	-
Invariância Métrica	0,95	0,97	0,05 (0,03-0,06)	0,00**	0,00**
Invariância Escalar	0,95	0,96	0,05 (0,03-0,06)	0,01**	0,00**
Modelos multigrupo por região	TLI	CFI	RMSEA (90% IC)	Δ CFI	Δ RMSEA
Invariância Configural	0,96	0,98	0,06 (0,04 - 0,07)	-	-
Invariância Métrica	0,96	0,97	0,05 (0,04 - 0,07)	0,01**	0,01**
Invariância Escalar	0,92	0,93	0,08 (0,07 - 0,10)	0,03**	0,03**

**significativo para $p < 0,01$

Como se observa nos resultados da Tabela 2, os dados revelam invariância configural, métrica e escalar para a variável sexo. Da mesma forma é observada invariância entre as regiões respondentes da medida para os indicadores apreciados. Sendo assim, atesta-se a invariância do instrumento entre as variáveis categóricas avaliados no presente estudo: sexo e região.

Diferenças e normas específicas

Considerando a natureza invariante do instrumento em termos de sexo e região de resposta, procedeu-se uma análise comparativa das dimensões de conflito trabalho-família (TIF e FIT), com local de

resposta (sul, sudeste e nordeste) e sexo (homem e mulher). Via procedimentos de ANOVA observou-se diferenças significativas segundo local de origem do respondente, tanto para trabalho interferindo na família [F(2,1784)=20,51; para $p < 0,001$], quanto para família interferindo no trabalho [F(2,1784)=3,13; para $p < 0,04$]. Quanto à variável sexo, não foram observadas diferenças significativas entre grupo para trabalho interferindo na família [F(1,1785)=0,12; para $p = 0,91$] ou família interferindo no trabalho [F(1,1785)=2,99; para $p = 0,08$]. Desta forma, considerou-se necessária a apresentação de normas somente por região de resposta, conforme Tabela 3.

Tabela 3
Percentis por região do Brasil

Percentil	Sul (343)		Sudeste (919)		Nordeste (525)	
	TIF	FIT	TIF	FIT	TIF	FIT
15	1,80	1,00	1,12	1,00	1,03	1,00
30	2,46	1,18	1,71	1,09	1,39	1,08
45	3,03	1,46	2,29	1,26	2,08	1,27
60	3,55	1,89	2,99	1,61	2,81	1,73
75	3,95	2,36	3,76	2,11	3,61	2,23
95	4,70	3,62	5,07	3,63	4,91	3,66
M	3,09	1,83	2,68	1,69	2,52	1,74
DP	1,07	0,89	1,36	0,91	1,36	0,95

Nota. M (média); DP (desvio padrão)

Discussão

O presente estudo testou inicialmente modelos confirmatórios adicionais e específicos de acordo com sexo e região de resposta da Escala de Conflito Trabalho-Família (Aguiar & Bastos, 2013; Netemeyer et al., 1996). Os resultados apontaram que a versão completa do instrumento não obteve ajuste psicométrico adequado nos indicadores de ajuste TLI e CFI, aspecto também observado no estudo inicial de adaptação ao contexto brasileiro (Aguiar & Bastos, 2013), o qual só atingiu ajuste psicométricos depois da covariância dos erros de itens específicos do instrumento.

Buscando obter um instrumento com menor viés de erros e de maior agilidade para uso conjunto com outros indicadores psicossociais em pesquisas e diagnósticos, apresentou-se uma versão reduzida neste estudo, atendendo aspectos psicométricos associados a evidências de estrutura interna e precisão. Ademais, na exclusão dos quatro itens, observou-se que além da elevada covariância de erros encontrada, especificamente os itens de trabalho interferindo na família descreviam conteúdos descritivos de mudança e pressão (*“As pressões geradas pelo meu trabalho tornam difícil fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares”* e *“Em função do meu trabalho, eu*

tenho que fazer mudanças nos meus planos para atividades familiares”). Assim como nos itens de família interferindo no trabalho, por sua vez, descreviam situações de interferência por adiamento e demandas do domínio (*“As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho”* e *“Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem no tempo em casa”*). Reduções que além de tornarem o instrumento mais ágil e convidativo para seus respondentes, respaldam-se em evidências psicométrica positivas e teóricas congruentes com a essência do modelo bidirecional do conflito trabalho-família (Netemeyer et al., 1996; Greenhaus & Beutell, 1985).

Na versão reduzida (ECT-R), os resultados individuais e de invariância oriundos dos procedimentos fatoriais confirmatórios apontam indicadores adequados tanto no ajuste do modelo estrutural, quanto parâmetros métricos (Putnick & Bornstein, 2016; Damásio, 2013; Chen, 2007). Constatou-se também índices de precisão Ômega positivos para os dois fatores resultantes (Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016). Ao comparar-se com a versão brasileira de 10 itens da ECT (Aguiar & Bastos, 2013), a versão do instrumento deste estudo obteve estrutura interna idêntica, sendo indicador de precisão um pouco menor, aspectos corroborados pela redução de itens, todavia ainda superior a 0,76 e aceitável (Hair et al., 2009).

Do ponto de vista teórico e metodológico, os achados reforçam a estrutura de duas dimensões do construto (TIF e FIT) e avançam na agenda de investigação do conflito trabalho-família no Brasil. O modelo de dois fatores da escala atende orientações teóricas gerais do construto, alinhando com investigações ao redor do mundo que observam a prevalência de modelos com as dimensões de trabalho interferindo na família e família interferindo no trabalho (Aguiar & Bastos, 2013; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000b; Clark, Early, Baltes, & Krenn, 2018; De Andrade, Ferraz, Oliveira, & Hatfield, 2019; Greenhaus & Beutell, 1985; Netemeyer et al., 1996; Westring & Ryan, 2011).

Quanto ao teste da invariância por grupos de sexo e região de resposta dos participantes, os achados incrementam tanto ajustes metodológicos atuais à versão reduzida da Escala de Conflito Trabalho-família, quanto viabilizam a comparação e testes de diferenças com uma medida que evidencia a invariância de aspectos de estrutura e parâmetros de mensuração. O teste de invariância de instrumentos por procedimentos de análise fatorial confirmatória multigrupo permite maior segurança e qualidade nas comparações de escores de grupos (Damásio, 2013). É, portanto, um importante procedimento para estudos na área das ciências sociais em geral, que fazem uso de escalas e instrumentos quantitativos para avaliação de facetas psicológicas.

Do ponto de vista prático, teórico e psicométrico, os testes de invariância por região do país e sexo dos respondentes são operações analíticas e psicométricas de grande importância para continuidade das pesquisas científicas e intervenções baseadas em evidências no âmbito das interações trabalho-família. Com base nas análises foi constatada a invariância na configuração estrutural do instrumento, assim como estimativas de medidas entre os grupos em análise (Putnick & Bornstein, 2016). Em destaque, o resultado de diferença significativa apresentado pela ANOVA, no domínio de família interferindo no trabalho, indica que participantes da região sul do país possuem maior incidência deste tipo de conflito do que os participantes do sudeste e nordeste, sendo esta diferença aferida por uma ferramenta que possui sólida evidência nos seus parâmetros de medida.

Cabe destacar que a interpretação é uma diretriz de demais variáveis e objetivos do pesquisador/profissional no seu processo de trabalho. Compreende-se, assim, que resultados como os observados no presente estudo podem possuir associação com a natureza das atividades profissionais da amostra, ou ainda políticas organizacionais e públicas da região da coleta de dados – os quais não foram focos deste estudo.

A ausência de diferenças entre homens e mulheres com relação ao conflito trabalho-família na amostra do estudo foge às expectativas teóricas geradas por estudos prévios na área (Lemos et al., 2020; Perrone-McGovern

et al., 2014). Isso ocorre, pois a incorporação de papéis profissionais e familiares, por exemplo, ser mãe e profissional, rotineiramente imprime maiores tensões e contradições entre domínios trabalho-família para mulheres (Matias & Fontaine, 2014). Portanto, a ausência de diferenças é um aspecto importante a ser explorado por futuros pesquisadores. Todavia a casuística não encontrada no presente estudo pode ser oriunda de uma limitação do questionário de pesquisa utilizado pelos pesquisadores, o qual não distinguiu o status ocupacional dos participantes, assim como a disponibilidade e acessibilidade a recursos adicionais para equilíbrio trabalho-família (ex. creche, políticas de gestão família-trabalho e apoio familiar). Ainda, no que tange às estratégias de conciliação trabalho-família, destacam-se algumas estratégias que podem atenuar o efeito das tensões, como a forma de lidar com as múltiplas funções, habilidade de planejamento e gestão profissional (Matias & Fontaine, 2014), incluindo neste escopo os recursos advindos do suporte de familiares (ex. avós, empregada, babá), bem como a divisão de tarefas domésticas com parceiro(a) conjugal.

Limitações quanto à estratificação amostral, bem como evidência de sobreposição dos papéis profissionais e familiares estão entre as principais limitações do presente estudo. Para futuras pesquisas recomenda-se o teste de parâmetros de invariância segundo a natureza-fim da atividade realizada pelo profissional (ex. administrativo, gestão, técnica e finalística), bem como uma análise de possíveis moderadores do conflito trabalho-família entre homens e mulheres, como a existência de políticas organizacionais para conciliação trabalho-família (Fiksenbaum, 2014) e as estratégias diádicas de conciliação (Matias & Fontaine, 2014).

Diante das considerações até aqui apresentadas, destaca-se que a medida reduzida introduzida neste estudo não é uma confrontação ao modelo original (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996) ou à versão com dez itens adaptada no Brasil (Aguiar & Bastos, 2013). Trata-se sim de uma alternativa metodológica para pesquisadores das áreas de família e trabalho que buscam um indicador breve, preciso e com evidências favoráveis para uso no Brasil. O instrumento, na atual versão, também apresenta parâmetros normativos para três regiões do país, aspecto que advoga em favor de seu uso para diagnóstico e análises dos fenômenos da interação trabalho-família em diferentes contextos. Por fim, cabe destacar que o uso de escalas psicológicas com número reduzido de itens tem se tornado tanto uma necessidade (Hauck Filho, Teixeira, Machado, & Bandeira, 2012; Natividade & Hutz, 2015), como uma tendência para pesquisas que queiram explicações complexas com um número elevado de variáveis (Braun et al., 2019; Fisher et al., 2015; Miguel, Hashimoto, Gonçalves, Oliveira, & Wiltenburg, 2018; Moen et al., 2015).

Para pesquisadores e profissionais de gestão interessados em diagnósticos organizacionais complexos, ou até mesmo no desenvolvimento de indicadores de *Business Intelligence Analytics* (Oswald, Behrend, Putka, & Sinar, 2020), o uso de escalas psicométricas reduzidas é um importante ganho para incorporação de informações psicológicas de domínios psicossociais, como o conflito trabalho-família, sem o advindo custo de tempo e erros causados pelo uso de ferramentas mais longas. Nesta direção as evidências apresentadas da ECT-R no presente estudo, somam-se às proporcionadas por outros instrumentos adaptados para versões curtas e uso no ambiente organizacional, como a escala de engajamento no trabalho (Sinval et al., 2018) e a medida de capital psicológico (Kamei et al., 2018).

Financiamento

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (Edital Universal e Bolsas de Produtividade em Pesquisa) e Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Espírito Santo (Apoio à pesquisa e Edital Universal 2019).

Declaração de participação da elaboração do manuscrito

Declaramos que todos os autores participaram da elaboração do manuscrito. Especificamente, o(s) autor(es) Alessandro Luiz De Andrade, Manoela Ziebell de Oliveira, Carolina Villa Nova Aguiar e Antônio Virgílio Bittencourt Bastos participaram da redação inicial do estudo – conceitualização, investigação, visualização, análise de dados, redação final do trabalho – revisão e edição.

Disponibilidade dos dados e materiais

Todos os dados e sintaxes gerados e analisados durante esta pesquisa serão tratados com total sigilo devido às exigências do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos. Porém, o conjunto de dados e sintaxes que apoiam as conclusões deste artigo estão disponíveis mediante razoável solicitação ao autor principal do estudo.

Conflito de interesses

Os autores declaram que não há conflitos de interesses.

Referências

- Aguiar, C., & Bastos, V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/3350/335027505011.pdf>
- Akinbode, G. A., Folusho, A., & Irsel, U. N. (2018). Psychopathology of Work-Family and Family-Work Conflicts among Dual Income Earners : An Empirical Analysis from Cosmopolitan Lagos. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(3), 289-314. <https://doi.org/10.14738/assrj.53.4193>
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376-384. <https://doi.org/10.1037/a0036941>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, pp. 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Anuniação, L., Da Silva, S. R., De Almeida Santos, F., & Landeira-Fernandez, J. (2018). Redução da Escala Tendência Empreendedora Geral (TEG-FIT) a partir do Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC) e Teoria da Resposta ao Item (TRI). *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 17(2), 192-207. <https://doi.org/10.21529/RECADM.2018008>
- Borelli, J. L., Nelson, S. K., River, L. M., Birken, S. A., & Moss-Racusin, C. (2017). Gender Differences in Work-Family Guilt in Parents of Young Children. *Sex Roles*, 76(5-6), 356-368. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0579-0>
- Braun, A. C., Machado, W. D. L., De Andrade, A. L., & Oliveria, M. Z. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away? *Revista de Psicología*, 37(1), 251-278.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. In Brown, T. A. Methodology in the social sciences. New York / London: Guilford.
- Brown, T. J. (2014). Work Family Conflict Among Parents of Atypically Developing Children: Exploring the Impact of Worker, Work, and Child Factors. *Journal of Child and Family Studies*, 23(5), 854-862. <https://doi.org/10.1007/s10826-013-9739-9>
- Butts, M. M., Casper, W. J., & Yang, T. S. (2013). How important are work-family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 1-25. <https://doi.org/10.1037/a0030389>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carroll, S. J., Hill, E. J., Yorgason, J. B., Larson, J. H., & Sandberg, J. G. (2013). Couple Communication as a Mediator Between Work-Family Conflict and Marital Satisfaction. *Contemporary Family Therapy*. <https://doi.org/10.1007/s10591-013-9237-7>
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14(3), 464-504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2016). The "I believe" and the "I invest" of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.11.004>

- Clark, M. A., Early, R. J., Baltes, B. B., & Krenn, D. (2018). Work-Family Behavioral Role Conflict: Scale Development and Validation. *Journal of Business and Psychology*, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9529-2>
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>
- Clarke, M. (2015). Dual careers: the new norm for Gen Y professionals? *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2014-0143>
- Crain, T. L., Hammer, L. B., Bodner, T., Kossek, E. E., Moen, P., Lilienthal, R., & Buxton, O. M. (2014). Work-family conflict, family-supportive supervisor behaviors (FSSB), and sleep outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/a0036010>
- Damáσιο, B. F. (2013). Contribuições da Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, 18(2), 211-220. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000200005>
- Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2006). Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 116-130. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2005.01.001>
- De Andrade, A. L., Ferraz, K. R., Oliveira, M. Z. de, & Hatfield, E. (2019). Anticipated work-family conflict in Brazilian university students: measurement and relationships with attachment and career success. *PSYCHOLOGICA*, 2, 95-113. https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-2_6
- De Andrade, A. L., Moraes, T. D., Martins-Silva, P. O., & Queiroz, S. S. de. (2020). Conflito trabalho-família em profissionais do contexto hospitalar: análise de preditores. *Revista de Psicologia*, 38(2), 451-478. <https://doi.org/https://doi.org/10.18800/psico.202002.004>
- De Andrade, A. L., Oliveira, M. Z. de, & Hatfield, E. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 17(2), 106-113. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12738>
- De Andrade, A. L., Oliveira, M. Z. de, Knowles, C. M. M. H., Neto, H. de C. B., & Hatfield, E. (2018). Relational models and work-family conflict: a study with samples from Brazil and the United States of America. *Ciencias Psicológicas*, 12(2), 167-176. Retrieved from <https://revistas.uca.edu.uy/index.php/cienciaspsicologicas/article/view/1679/1653>
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2015). Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045-1068. <https://doi.org/10.1177/0018726715601890>
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.1996>
- Drach-Zahavy, A., & Somech, A. (2008). Coping with Work-Family Conflict: Integrating Individual and Organizational Perspectives. *Handbook of Work-Family Integration*. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50018-1>
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work-family environments: implications for work-family conflict and well-being. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.796314>
- Fisher, G. G., Matthews, R. A., & Gibbons, A. M. (2015). Developing and investigating the use of single-item measures in organizational research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21, 3-23. doi: 10.1037/a0039139
- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2016). Evidências de validade da Escala de Enriquecimento Trabalho-Família em amostras brasileiras. *Psicologia: Teoria e Prática*, 18(1), 100-112. <https://doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v18n1p100-112>
- Ghislieri, C., Gatti, P., Molino, M., & Cortese, C. G. (2017). Work-family conflict and enrichment in nurses: between job demands, perceived organisational support and work-family backlash. *Journal of Nursing Management*, 25(1), 65-75. <https://doi.org/10.1111/jonm.12442>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman: Porto Alegre.
- Hauck Filho, N., Teixeira, M. A. P., Machado, W. de L., & Bandeira, D. R. (2012). Marcadores reduzidos para a avaliação da personalidade em adolescentes. *Psico-USF*, 17(2), 253-261. <https://doi.org/10.1590/s1413-82712012000200009>
- Holtom, B. C., Burton, J. P., & Crossley, C. D. (2012). How negative affectivity moderates the relationship between shocks, embeddedness and worker behaviors. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.006>
- Huffman, A. H., Casper, W. J., & Payne, S. C. (2014). How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.1862>
- J. Beutell, N., & A. Schneer, J. (2014). Work-family conflict and synergy among Hispanics. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2012-0342>
- Kamei, H., Ferreira, M. C., Valentini, F., Peres, M. F. P., Kamei, P. T., & Damásio, B. F. (2018). Psychological capital questionnaire - short version (PCQ-12): Evidence of validity of the Brazilian version. *Psico-USF*, 23(2), 203-214. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230202>
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2013). From "work-family" to "work-life": Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>
- Lemos, A. H. da C., Barbosa, A. de O., & Monzato, P. P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200603>
- Martiniello, M., & Rea, A. (2014). The concept of migratory careers: Elements for a new theoretical perspective of contemporary human mobility. *Current Sociology*, 62(7), 1079-1096. <https://doi.org/10.1177/0011392114553386>
- Masuda, A. D., Poelmans, S. A. Y., Allen, T. D., Spector, P. E., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., ... Moreno-Velazquez, I. (2012). Flexible Work Arrangements Availability and their Relationship with Work-to-Family Conflict, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison of Three Country Clusters. *Applied Psychology*, 61(1), 1-29. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00453.x>
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2014). Managing Multiple Roles: Development of the Work-Family Conciliation Strategies Scale. *The Spanish Journal of Psychology*, 17(2), E56. <https://doi.org/10.1017/sjp.2014.51>
- Medeiros, T. J., Aguiar, J., & Barham, E. J. (2017). Entre o conflito e o equilíbrio : ferramentas para examinar a relação trabalho-família. *Psicologia Argumento*, 35(88), 45-62. <https://doi.org/10.7213/psicolargum.35.88.23366>
- Miguel, F. K., Hashimoto, E. S., Gonçalves, E. R. D. S., Oliveira, G. T., & Wiltenburg, T. D. (2018). Estudos de validade do questionário online de empatia. *Temas Em Psicologia*, 26(4), 2203-2216. <https://doi.org/10.9788/TP2018.4-18Pt>

- Moen, P., Kaduk, A., Kossek, E. E., Hammer, L., Buxton, O. M., O'Donnell, E., ... Casper, L. (2015). *Is Work-family Conflict a Multilevel Stressor Linking Job Conditions to Mental Health? Evidence from the Work, Family and Health Network*. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320150000026014>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2017). *Mplus: Statistical analysis with latent variables: User's guide (Version 8)*. Los Angeles, CA: Authors.
- Natividade, J. C., & Hutz, C. S. (2015). Escala Reduzida de Descritores dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade: Prós e Contras. *Psico*, 46(1), 79. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2015.1.16901>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work -- Family Conflict and Family -- Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.007>
- Oliveira, M. Z., De Andrade, A. L., Beria, F. M., & Gomes, W. B. (2019). Models for antecedents of turnover intention and behavior among Brazilian employees. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(3), 363-389. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9384-3>
- Oswald, F. L., Behrend, T. S., Putka, D. J., & Sinar, E. (2020). Big Data in Industrial-Organizational Psychology and Human Resource Management: Forward Progress for Organizational Research and Practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 505-533. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104553>
- Paghoush, A., Zarei, E., Zeinalipoor, H., & Damizadeh, H. (2015). The effect of Work-Family Conflict on Burnout with mediating role of Life Quality and Job Satisfaction amongst Staffs in Sarkhoon & Qeshm Gas Treating Company. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 17(3), 59-72.
- Perrone-McGovern, K. M., Wright, S. L., Howell, D. S., & Barnum, E. L. (2014). Contextual influences on work and family roles: Gender, culture, and socioeconomic factors. *Career Development Quarterly*, 62(1), 21-28. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00067.x>
- Perry-Jenkins, M., & Wadsworth, S. M. (2017). Work and Family Research and Theory: Review and Analysis From an Ecological Perspective. *Journal of Family Theory & Review*, 9(2), 219-237. <https://doi.org/10.1111/jftr.12188>
- Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (2016). Measurement invariance conventions and reporting: The state of the art and future directions for psychological research. *Developmental Review*, 41, 71-90. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2016.06.004>
- R Core Team (2020). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL <https://www.R-project.org/>.
- 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. <https://doi.org/10.9788/TP2015.2-14>
- Richter, A., Schraml, K., & Leineweber, C. (2015). Work-family conflict, emotional exhaustion and performance-based self-esteem: reciprocal relationships. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(1). <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0941-x>
- Roman, C. (2017). Between money and love: Work-family conflict among Swedish low-income single mothers1. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(3), 23-41. <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i3.97093>
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2013). Episodic work-family conflict, cardiovascular indicators, and social support: An experience sampling approach. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 262-275. <https://doi.org/10.1037/a0033137>
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2015). Deciding Between Work and Family: An Episodic Approach. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/peps.12077>
- Shockley, K. M., Douek, J., Smith, C. R., Yu, P. P., Dumani, S., & French, K. A. (2017). Cross-cultural work and family research_ A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 1-20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.001>
- Sinval, J., Pasian, S., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal Transcultural Adaptation of the UWES-9: Internal Consistency, Dimensionality, and Measurement Invariance. *Frontiers in Psychology*, 9(MAR), 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00353>
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: Congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in Psychology*, 7(MAY), 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. dos S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
- Vieira, J. M., Ávila, M., & Matos, P. M. (2012). Attachment and parenting: The mediating role of work-family balance in Portuguese parents of preschool children. *Family Relations*, 61(1), 31-50. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2011.00680.x>
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In Search of Balance: A Conceptual and Empirical Integration of Multiple Meanings of Work-Family Balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167-210. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>
- Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2011). Anticipated work-family conflict: A construct investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 596-610. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.004>
- Winefield, H. R., Boyd, C., & Winefield, A. H. (2014). Work-Family Conflict and Well-Being in University Employees. *The Journal of Psychology*, 148(6), 683-697. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.822343>
- Yakushko, O. (2006). Career Concerns of Immigrant Women: Issues and Implications for Career Counseling. In *Handbook of career counseling for women., 2nd ed.* Retrieved from https://books.google.com/books?id=QWpKkBfF_kYC&pgis=1%5Cnhttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc5&NEWS=N&AN=2006-00546-012

Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0142>

recebido em março de 2020
aprovado em fevereiro de 2022

Sobre os autores

Alexsandro Luiz De Andrade é Doutor em Psicologia, professor da Universidade Federal do Espírito Santo.

Manoela Ziebell de Oliveira é Doutora em Psicologia, professora da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Carolina Villa Nova Aguiar é Doutora em Psicologia, professora da Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública e Faculdade Ruy Barbosa.

Antônio Virgílio Bittencourt Bastos é Doutor em Psicologia, professor da Universidade Federal da Bahia.

Como citar este artigo

De Andrade, A. L., Oliveira, M. Z., Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2022). Análises das Invariâncias e Normas para Escala de Conflito Trabalho-Família no Brasil. *Avaliação Psicológica*, 21(3), 273-283. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2022.2103.20140.03>