Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Conflito Trabalho-Família e Síndrome de Burnout: Um estudo transcultural entre Angola e Brasil

Alvino Virgílio André

Brasília

Março de 2026

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Conflito Trabalho-Família e Síndrome de Burnout: Um estudo transcultural entre Angola e Brasil

Alvino Virgílio André

Orientador: Prof. Dr. Germano Gabriel Lima Esteves

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO/UnB) como requisito para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Brasília

Março de 2026

Conflito Trabalho-Família e Síndrome de Burnout: Um estudo transcultural entre Angola e Brasil

Projeto de dissertação apresentada e avaliada por banca examinadora de qualificação constituída por:

Prof. Dr. Germano Gabriel Lima Esteves (*Presidente* - *Orientador*)
Universidade de Brasília - UnB

Prof. Dr. Carlos Manoel Lopes Rodrigues (*Membro* - *Externo*)

Prof.ª. Drª. Mary Sandra Carlotto (*Membro* - *Interno*)
Universidade de Brasília - UnB

Prof. Dr Josemberg Moura de Andrade(*Membro* - *Suplente*)
Universidade de Brasília – UnB

Brasília, 25 de Março de 2026

Agradecimentos

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a algumas pessoas que foram essenciais para a realização deste trabalho.

Primeiramente, ao meu irmão Aureliano André, por todo o apoio e incentivo para me inscrever neste programa. Sua generosidade ao patrocinar minha viagem foi fundamental para que eu pudesse vivenciar essa experiência enriquecedora.

Ao meu orientador, Germano Esteves, um excelente guia, que com paciência, sabedoria e comprometimento, me direcionou durante todo o processo de pesquisa. Sua orientação foi imprescindível para o desenvolvimento deste trabalho.

A professora Gardênia Abbad pela condução da disciplina de Estágio em Docência. Sua competência, simpatia e compromisso com o ensino contribuíram significativamente para minha formação.

A minha colega e amiga, Anne Cipriano, que esteve ao meu lado durante este período desafiador, oferecendo apoio constante e tornando cada etapa do caminho mais leve e agradável.

Agradeço ainda ao programa GCUB de Mobilidade Internacional pela oportunidade de fazer parte dessa jornada acadêmica e pela confiança depositada em meu trabalho.

Um agradecimento especial ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO), à sua coordenação e a todos os professores envolvidos. A dedicação, o comprometimento e os ensinamentos que recebi ao longo desse percurso foram fundamentais para o meu desenvolvimento acadêmico e profissional.

A todos, minha eterna gratidão!

Epígrafe

"O equilíbrio entre o trabalho e a família
não é um luxo, mas uma necessidade
humana fundamental."
Christena Nippert-Eng

Resumo

Esta dissertação investigou a relação entre Conflito Trabalho-Família (CTF) e a Síndrome de Burnout (SB) por meio de dois estudos. O Estudo 1 objetivou adaptar e obter evidências de validade da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* (Carlson et al., 2000) para Brasil e Angola. Participaram 525 trabalhadores (225 brasileiros; 300 angolanos). Análises fatoriais exploratórias e confirmatórias corroboraram com a estrutura hexadimensional original do instrumento com as dimensões de conflito baseado em tempo, tensão e comportamento, nas direções trabalho-família e família-trabalho com índices de ajuste satisfatórios no Brasil (CFI = 0,99; RMSEA = 0,06) e em Angola (CFI = 0,98; RMSEA = 0,05). A consistência interna foi adequada em todas as dimensões. Já o estudo 2, conduzido no Brasil com 225 trabalhadores, examinou em que medida as seis dimensões do CTF predizem a SB, mensurada pelo CESQT. Modelos de regressão múltipla indicaram que o CTF baseado em tensão (β = 0,51) e o CFT baseado em tensão (β = 0,20) foram os preditores mais robustos do desgaste psíquico, explicando 46% de sua variância. CFT-tensão e CFT-comportamento predisseram indolência; CFT-tempo, CFT-tensão e CTF-tensão predisseram culpa. Trabalhadores do setor privado e em regime presencial apresentaram maiores níveis de CTF e SB. Conclui-se que as versões adaptadas da *Work-Family Conflict Scale* são adequadas para ambos os países, sendo o primeiro instrumento com parâmetros psicométricos para Angola. Ademais, o CTF, especialmente em sua dimensão de tensão, constitui antecedente crítico da SB. Os achados podem subsidiar intervenções organizacionais e políticas públicas de conciliação trabalho-família e promoção da saúde mental.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família; Síndrome de Burnout; Adaptação transcultural; Validade de construto; Brasil; Angola.

Abstract

This dissertation investigated the relationship between Multidimensional Measure of Work–Family Conflict (WFC) and Burnout Syndrome (BS) through two studies. Study 1 aimed to adapt and obtain validity evidence for the Work-Family Conflict Scale (Carlson et al., 2000) for Brazil and Angola. A total of 525 workers participated (225 Brazilians; 300 Angolans). Exploratory and confirmatory factor analyses supported the original six-dimensional structure of the instrument, comprising time-, strain-, and behavior-based conflict in the work-to-family and family-to-work directions, with satisfactory fit indices in Brazil (CFI = 0.99; RMSEA = 0.06) and Angola (CFI = 0.98; RMSEA = 0.05). Internal consistency was adequate across all dimensions. Study 2, conducted in Brazil with 225 workers, examined the extent to which the six dimensions of WFC predict BS, measured by the CESQT. Multiple regression models indicated that strain-based WFC ($\beta = 0.51$) and strain-based FWC ($\beta = 0.20$) were the strongest predictors of emotional exhaustion, explaining 46% of its variance. Strain-based FWC and behavior-based FWC predicted indolence; time-based FWC, strain-based FWC, and strain-based WFC predicted guilt. Private-sector and on-site workers showed higher levels of WFC and BS. It is concluded that the adapted versions of the Work-Family Conflict Scale are adequate for both countries, representing the first instrument with psychometric parameters for Angola. Furthermore, WFC, particularly its strain dimension, constitutes a critical antecedent of BS. The findings may support organizational interventions and public policies aimed at work-family balance and the promotion of mental health.

Keywords: Work–family conflict; Burnout syndrome; Cross-cultural adaptation; Construct validity; Brazil; Angola.

SUMÁRIO

Apresentação 10

Manuscrito 01: Adaptação e evidências de validade da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* para o contexto brasileiro e angolano 12

Introdução 14

Método 19

Participantes 19

Instrumentos 20

Procedimentos de adaptação da Work-Family Conflict Scale 20

Procedimentos 22

Análise de Dados 23

Resultados 25

Evidências de validade da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* para o Brasil 25

Análise Fatorial Confirmatória 30

Estimativas de consistência interna para o Brasil 30

Evidências de validade da Multidimensional Measure of Work–Family Conflict para Angola 31

Análise Fatorial Confirmatória 34

Estimativas de consistência interna para Angola 34

Discussão 35

Referências 40

Manuscrito 02: Conflito Trabalho-Família como preditor da Síndrome de Burnout 46

Introdução 48

Método 52

Participantes 52

Instrumentos 53

Procedimentos 54

Análise de dados 55

Resultados 55

Discussão 63

Referências 67

Considerações Finais 73

Referências 76

Apêndices 79

Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido 79

Apêndice B - Questionário sociodemográfico (Brasil) 82

Apêndice C - Questionário sociodemográfico (Angola) 84

Apêndice D - *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* (versão adaptada para o Brasil) 86

Apêndice E - *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* (versão adaptada para Angola) 88

Anexos 90

Anexo A - Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) - Versão Brasileira 90

Anexo B - *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* 92

Apresentação

O equilíbrio entre trabalho e família tem se tornado um dos maiores desafios para trabalhadores e organizações no mundo contemporâneo. A intensificação das demandas laborais, somada às responsabilidades familiares, gera tensões que se manifestam no chamado Conflito Trabalho-Família (CTF). O CTF pode ser definido como a incompatibilidade entre papéis nos dois domínios, de modo que a participação em um se torna fonte de conflito no desempenho no outro, ou seja, é um conflito de caráter bidirecional, podendo ocorrer tanto quando o trabalho é a fonte de conflito na família quanto quando a família é a fonte de conflito no trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek et al., 1991). Ademais, entende-se que o CFT envolve três fontes específicas de conflito: o tempo, a tensão e o comportamento (Greenhaus & Beutell, 1985).

Neste contexto, é possível identificar três fontes do CTF (Greenhaus & Beutell, 1985): (i) Conflito baseado no tempo, que ocorre quando o tempo dedicado a um papel (ex.: trabalho) impede o cumprimento de demandas de outro papel (ex.: família); (ii) Conflito baseado na tensão, que surge quando o estresse gerado em um papel (ex.: pressão laboral) prejudica o desempenho no outro papel (ex.: interações familiares) e; (iii) Conflito baseado no comportamento, que acontece quando os comportamentos exigidos em um contexto (ex.: competitividade no trabalho) são incompatíveis com as expectativas de outro (ex.: cooperação em casa).

Desse modo, entende-se que as consequências do CTF extrapolam os limites da vida pessoal e laboral, podendo impactar negativamente a saúde física, o bem-estar psicológico e o desempenho no âmbito profissional e familiar (Allen et al., 2000; Michel et al., 2011). Entre os desfechos mais relevantes encontra-se a Síndrome de Burnout (SB), reconhecida pela Organização Mundial da Saúde.(OMS, 2019) como um

fenômeno ocupacional caracterizado por exaustão emocional, cinismo e redução da eficácia profissional. Nesse sentido, as evidências disponíveis demonstram que elevados níveis de CTF estão associados a maiores índices da SB, especialmente no que diz respeito ao esgotamento emocional e à despersonalização (Guo et al., 2024; Shockley et al., 2017). Assim, compreender a relação entre o conflito de papéis e a SB torna-se essencial não apenas para a psicologia do trabalho e das organizações, mas também para a formulação de políticas de conciliação trabalho-família.

A relevância desse tema é ainda mais evidente em contextos socioculturais distintos. No Brasil, embora existam políticas de apoio, persistem desigualdades de gênero, raça e classe que acentuam a sobrecarga, sobretudo para mulheres (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2023). Em Angola, por outro lado, a predominância da informalidade e a ausência de políticas estruturadas de conciliação ampliam a vulnerabilidade dos trabalhadores ao CTF, ao mesmo tempo em que limitam a disponibilidade de medidas de suporte (Instituto Nacional de Estatísticas [INE], 2023; Organizações das Nações Unidas [ONU], 2023). Essas diferenças ressaltam a importância de dispor de instrumentos de medida válidos e confiáveis que permitam compreender o fenômeno em ambos os países.

Nesse cenário, esta dissertação foi organizada em dois estudos: O Estudo 1 tem como objetivo principal adaptar e reunir evidências de validade da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* (Carlson et al., 2000) para os contextos brasileiro e angolano e, no estudo 2 buscar-se-á investigar, no contexto brasileiro, em que medida o CTF consegue predizer a SB.

Manuscrito 01: Adaptação e evidências de validade da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* para o contexto brasileiro e angolano

Resumo

Este estudo teve como objetivo adaptar e obter evidências de validade da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* (Carlson et al., 2000) para os contextos brasileiro e angolano. Participaram 525 trabalhadores, sendo 225 residentes no Brasil e 300 em Angola, que responderam à versão adaptada da escala e a um questionário sociodemográfico. O processo de adaptação seguiu as diretrizes internacionais para adaptação transcultural de instrumentos, incluindo tradução, retrotradução e análise semântica. Foram realizadas análises fatoriais exploratórias e confirmatórias para testar a estrutura de seis dimensões. Os resultados indicaram índices de ajuste satisfatórios no Brasil (χ^2 /gl= 1,93; CFI = 0,99; TLI = 0,99; RMSEA = 0,06) e em Angola (χ^2 /gl= 2,02; CFI = 0,98; TLI = 0,98; RMSEA = 0,05), confirmando a estrutura hexadimensional composta pelas dimensões de conflito baseado no tempo, na tensão e no comportamento, em ambas as direções (trabalho-família e família-trabalho). Os índices de consistência interna mostraram-se adequados para todas as dimensões em ambos os países. Conclui-se que as versões adaptadas apresentaram evidências de validade e precisão adequadas para utilização em estudos com trabalhadores brasileiros e angolanos, contribuindo para o avanço das pesquisas sobre conflito trabalho-família em ambos os países.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família; Adaptação transcultural; Validade de construto; Psicometria; Brasil; Angola.

Abstract

This study aimed to adapt and obtain validity evidence for the Multidimensional Measure of Work–Family Conflict (Carlson et al., 2000) for the Brazilian and Angolan contexts. A total of 525 workers participated, 225 residing in Brazil and 300 in Angola, who completed the adapted version of the scale and a sociodemographic questionnaire. The adaptation process followed international guidelines for cross-cultural instrument adaptation, including translation, back-translation, and semantic analysis. Exploratory and confirmatory factor analyses were conducted to test the six-dimensional structure. The results indicated satisfactory fit indices in Brazil ($\chi^2/df = 1.93$; CFI = 0.99; TLI = 0.99; RMSEA = 0.06) and in Angola ($\chi^2/df = 2.02$; CFI = 0.98; TLI = 0.98; RMSEA = 0.05), confirming the six-dimensional structure composed of time-, strain-, and behavior-based conflict in both directions (work-to-family and family-to-work). Internal consistency indices were adequate for all dimensions in both countries. It is concluded that the adapted versions demonstrated adequate evidence of validity and reliability for use in studies with Brazilian and Angolan workers, contributing to the advancement of research on work-family conflict in both countries.

Keywords: Work–family conflict; Cross-cultural adaptation; Construct validity; Psychometrics; Brazil; Angola

Introdução

O Conflito Trabalho Família (CTF) é entendido como uma forma específica de conflito entre papéis sociais, no qual as pressões provenientes dos domínios profissional e familiar tornam-se incompatíveis, dificultando a realização plena das responsabilidades em ambos (Greenhaus & Beutell, 1985). Nesse sentido, o CTF apresenta um caráter bidirecional, ocorrendo na direção do trabalho para a família, quando as responsabilidades profissionais impedem ou dificultam o cumprimento das funções familiares, e na direção da família para o trabalho, quando obrigações familiares comprometem o desempenho no trabalho (Frone, 2003; Michel et al., 2011). Isto é, a interferência compreendida como uma "via de mão dupla", onde o não cumprimento de obrigações ou a não satisfação de necessidades em uma das áreas acarretará consequências diretas em outra área, por isso a dinâmica entre os papéis é bidirecional e recíproca (Barros, 2020). Em um sentido mais geral, o conflito entre estes dois papeis ocorre quando as pressões que surgem numa função são incompatíveis com as pressões que surgem noutra função (Kahn et al.,1964). Tais incompatibilidades ocorrem quando as exigências de tempo, energia ou comportamento necessárias para atender às demandas de um domínio comprometem a atuação no outro, gerando tensões significativas (Frone et al., 1992; Greenhaus & Beutell, 1985).

Especificamente, o CTF baseado no tempo é compreendido como o tempo gasto para desempenhar as funções de um papel (trabalho ou família) que interfere no gasto de tempo em funções do outro papel (trabalho ou família) e pelas preocupações com as funções de um papel (trabalho ou família) enquanto o indivíduo está fisicamente tentando atender as demandas do outro papel (trabalho ou família) (Carlson et al., 2000; Greenhaus & Beutell, 1985). Já o conflito baseado na tensão é originário da

incompatibilidade dos papeis no sentido em que as dificuldades enfrentadas em um dos papeis acaba dificultando o cumprimento das demandas do outro papel (trabalho ou família) (Carlson et al., 2000; Greenhaus & Beutell, 1985). Por fim, os conflitos gerados por comportamento decorrem de padrões comportamentais específicos de um papel (trabalho ou família) que podem ser incompatíveis com as expectativas em relação ao comportamento em outro papel (trabalho ou família) (Carlson et al., 2000; Greenhaus & Beutell, 1985). A integração dessas características do CTF possibilitou uma estrutura multidimensional, combinando as três formas (Greenhaus & Beutell, 1985) com as duas direções (Gutek et al., 1991), resultando em seis dimensões (Ver Tabela 01).

Tabela 1.

Formas de CTF e exemplos.

Formas	Conflito Família-Trabalho (CFT)	Conflito Trabalho-Família (CTF)
Tempo	Cuidar de um filho doente faz com que o profissional falte a reuniões importantes.	Longas jornadas de trabalho reduzem a disponibilidade para atividades familiares.
Tensão	Conflitos familiares causam ansiedade e reduzem a concentração no trabalho.	Estresse no trabalho gera irritação e afeta negativamente as interações em casa.
Comportamento	Comportamentos passivos exigidos na família (ex.: evitar confrontos) são indesejáveis em um ambiente profissional que valoriza a assertividade.	Um gerente adota postura autoritária no trabalho, mas é criticado por agir assim em casa.

No Brasil, as pesquisas sobre o CTF têm crescido consistentemente nas últimas duas décadas, com destaque para estudos que analisam os seus impactos na saúde mental, satisfação no trabalho e equilíbrio entre papéis de gênero (Barros & Mourão, 2024). A literatura nacional tem evidenciado que o conflito é mais acentuado em grupos vulneráveis, como mulheres, mães solo, trabalhadores informais e profissionais de áreas com alta demanda emocional, como saúde e educação (Freitas et al., 2025; Carvalho, 2024). Ademais, estudos têm enfatizado o papel moderador de políticas organizacionais e do suporte social, associando práticas de conciliação como horários flexíveis e trabalho remoto à redução dos níveis de conflito e ao aumento do bem-estar (Custódio, 2025; de Souza et al., 2024).

Em contrapartida, no contexto angolano, o panorama da pesquisa sobre o CTF é incipiente. Existe uma lacuna pronunciada na literatura especializada, com uma escassez crítica de estudos empíricos específicos que abordam diretamente o fenômeno (Prata, 2016). Esta ausência não reflete a irrelevância do tema, mas a falta de instrumentos com evidências de validade e de investigação sistemática em um contexto marcado por profundas assimetrias. Análises estruturais da economia angolana e dados sobre o mercado de trabalho (Banco Mundial, 2022; Instituto Nacional De Estatística [INE], 2023) indicam um terreno fértil para a ocorrência do CTF, caracterizado pela predominância do setor informal (que atinge cerca de 80% da força de trabalho) e por rígidas normas socioculturais patriarcais que delegam às mulheres a responsabilidade quase exclusiva pelo trabalho doméstico e de cuidado (Castel-Branco, 2021; Organização das Nações Unidas [ONU], 2023).

Estas distinções contextuais evidenciam que, embora o CTF seja uma experiência universal, a sua intensidade, direção e manifestação específica são

profundamente mediadas por fatores estruturais, como as condições laborais, a disponibilidade de políticas de conciliação e as normas socioculturais predominantes (Michel et al, 2011; Ollier-Malaterre & Foucreault, 2017). Nesse sentido, a adaptação e obtenção de evidências de validade de instrumentos como a *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* (Carlson et al., 2000) é um passo metodológico fundamental para superar a barreira da escassez de dados em Angola e avançar no conhecimento sobre o CTF no Brasil.

Assim, apesar da estrutura teórica do CTF ser multidimensional, as escalas elaboradas e adaptadas para o Brasil têm falhado ao demonstrar uma estrutura fatorial coerente com o modelo proposto. Dessa forma, um dos primeiros instrumentos desenvolvidos para mensuração do CTF foi a medida proposta por Netemeyer et al. (1996) que é composta por 10 itens, cinco para avaliar a Interferência da Família no Trabalho (FIT) e cinco para avaliar Interferência do Trabalho na Família (TIF). No Brasil, a medida obteve evidências de validade sobre a estrutura interna para um modelo de dois fatores, sendo reportado os seguintes índices de ajuste: χ^2 /gl= 6,42; GFI = 0,95; CFI = 0,96; RMSEA = 0,074 (Aguiar & Bastos, 2013). Contudo, tanto no estudo original quanto na adaptação para o contexto brasileiro, a medida apresentou pouco suporte teórico para a captação dos diferentes aspectos do CTF (tempo, tensão, comportamento). No entanto, cabe ressaltar que esta é a medida mais amplamente utilizada para mensuração do CTF.

Posteriormente, Kelloway et al., (1999) desenvolveu um instrumento para mensuração do CTF para uma estrutura teórica de quatro fatores: (i) TIF – tempo; (ii) TIF – tensão; (iii) FIT – tempo e; (iv) FIT – tensão. Apesar disso, o modelo apresentou índices pouco ajustado (χ^2 /gl= 2,45; GFI = 0,83; CFI = 0,86). Ademais, o instrumento

apresenta como limitação a ausência dos CTF baseados no comportamento, conforme postulado na proposição teórica.

Um terceiro instrumento desenvolvido para avaliação do CTF é a *Work-Family Behavioral Role Conflict Scale* – WFBRC (Clark et al., 2019) que buscou avaliar o aspecto comportamental do CTF em uma estrutura de dois fatores: (i) Comportamento do trabalho interferindo na família e; (ii) Comportamento da família interferindo no trabalho. A escala é composta por 30 itens, 15 para cada dimensão, e apresentou evidência de validade incremental com a escala de CTF desenvolvida por Carlson et al. (2000; Clark et al., 2019). Na adaptação para o Brasil, a WFBRC apresentou evidências de adequação de uma estrutura fatorial de dois fatores por meio de índices de ajuste adequados (CFI = 0,98; RMSEA = 0,04). Apesar de não ser a proposta da WFBRC, a medida não captura o aspecto multidimensional do CTF elaborado por Greenhaus & Beutell, (1985).

No sentido de superar essas limitações, Carlson et al. (2000) elaborou a *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* que teve como base a distinção do CFT de modo bidirecional (CFT e CTF) e especificando as exigências de tempo, energia ou comportamento. O instrumento composto por 18 itens demonstrou uma estrutura fatorial composta por seis dimensões, referentes os CFT e CTF de tempo, energia e comportamento, e apresentou índices de ajuste adequados (χ^2 /gl= 1,97; CFI = 0,95; RMSEA = 0,06) (Carlson et al., 2000). Para esse instrumento, Aguiar (2016) realizou uma adaptação para o contexto brasileiro e buscaram obter evidências de validade da estrutura interna por meio de análises fatoriais exploratória e confirmatória em uma amostra de 446 brasileiros. Os resultados apontaram para uma estrutura teórica diferente da original, composta por duas dimensões (CFT e CTF) (χ^2 /gl= 2,90; GFI = 0,85; CFI = 0,84; RMSEA = 0,08) (Aguiar, 2016).

Apesar da relevância deste estudo, os autores optaram por fazer a adaptação dos itens da escala por um procedimento simples de *back-translation* onde os itens foram traduzidos para o português por um profissional da área e, posteriormente, uma tradução desses itens em português para o inglês. A autora relata ainda que alguns itens não foram traduzidos novamente para o inglês com aproximação considerada satisfatória (Aguiar, 2016). Nesse sentido, a ausência de etapas como a tradução dos itens da escala por mais de um tradutor, a síntese dessas traduções e a comparação dos itens retraduzidos com os itens originais pode ter acarretado perda de significado semântico (Borsa et al., 2012). Outro ponto que requer atenção neste estudo é a falta de informação estatística sobre o método de estimação e a matriz de correlações utilizados no estudo. Desse modo, o presente estudo buscou realizar uma nova adaptação e obter novas evidências da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* para o contexto brasileiro e angolano.

Método

Participantes

Foram recrutados participantes residentes no Brasil e em Angola. No Brasil participaram 225 indivíduos com idades entre 18 e 66 anos (M= 28,96; DP= 0,76), sendo a maioria do sexo feminino (*f*= 178; 79,1%), distribuídos entre as macrorregiões geográficas do Centro-Oeste (*f*= 208; 92,4%), Nordeste (*f*= 14; 6,2%), Sudeste (*f*= 2; 0,9%) e sul (*f*= 1; 0,4%). Em sua maioria, os participantes indicaram ser solteiros(as) (*f*= 147; 65,3%), sem filhos (*f*= 166; 73,8%) e com ensino superior incompleto (*f*= 105; 46,7%). No tocante as caraterísticas relacionadas ao trabalho, a maioria dos participantes indicaram serem trabalhadores do setor público (*f*= 113; 50,2%), trabalhar de modo presencial (*f*= 173; 76,9%), não ocupando cargos técnicos (*f*= 151; 67,1%) e de chefia ou gerência (*f*= 193; 85,8%), com uma renda familiar mensal entre 5 e 10

salários-mínimos (*f*= 58; 25,8%), com uma renda individual de até 1 salário-mínimo (*f*= 82; 36,4%) e com tempo de serviço entre 1 e 27 anos (M= 3,83; DP= 0,36).

Já em Angola participaram 300 indivíduos com idades entre 19 e 86 anos (M= 36,17; DP = 0,60), sendo a maioria do sexo masculino (*f*= 187; 62,1%). Em sua maioria os participantes indicaram residir em Luanda (*f*= 269; 89,4%), ser solteiros(as) (*f*= 102; 33,9%), com filhos (*f*= 277; 75,7%) e com ensino secundário completo (*f*= 94; 31,2%). No tocante às características relacionadas ao trabalho, a maioria dos participantes indicaram serem trabalhadores do setor privado (*f*= 103; 34,2%), trabalhar de modo presencial (*f*= 241; 80,1%), não ocupando cargos técnicos (*f*= 199; 66,1%) e de chefia ou gerência (*f*= 224; 74,4%), com uma renda familiar mensal entre 50.001 – 150.000Kz (*f* = 129; 42,9%), com uma renda individual também entre 50.001 – 150.000Kz (*f*= 118; 39,2%) e com tempo de serviço entre 1 e 50 anos (M= 7,03; DP: 0,43).

Instrumentos

Para o alcance dos objetivos foram aplicados os seguintes instrumentos:

(a) *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* – Elaborada por Carlson et al (2000), a escala é composta por 18 itens divididos em seis dimensões sendo três de trabalho-família baseado em tempo, comportamento e tensão e três para família-trabalho baseado em tempo, comportamento e tensão. Os itens são respondidos em uma escala *Likert* de que vai de 1 - Discordo totalmente até 5 - Concordo totalmente.

(b) Questionário sociodemográfico com questões sobre características pessoais (e.g., sexo, idade, estado etc.) e características sobre aspectos do trabalho (e.g., tipo de emprego, cargo que ocupa, tempo de serviço etc.).

Procedimentos de adaptação da Work-Family Conflict Scale

Para a adaptação dos itens da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* no Brasil e em Angola, foram seguidos os procedimentos descritos por Borsa et al., (2012):

1. Tradução do instrumento do idioma de origem para o idioma-alvo por tradutores bilíngues independentes: Os 18 itens em língua inglesa foram enviados para seis tradutores independentes, os seis com formação em psicologia e com fluência em inglês, sendo três e nativos em português -brasileiro e três nativos em português - angolano. Ao final desta etapa obteve-se seis dos 18 itens da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict*, três versões na língua portuguesa - brasileira e três na língua portuguesa - angolana .
2. Síntese das versões traduzidas: nesta segunda etapa, as seis versões traduzidas foram comparadas por oito juízes (com formação na área de psicologia e experiência em psicometria e psicologia organizacional). Nesta etapa, os itens foram sintetizados em duas versões com base em quatro critérios: (i) Equivalência semântica: avaliou-se se existiam erros gramaticais, se o significado das palavras utilizadas no português, no Brasil e em Angola, preservava o significado da versão original em inglês e se o item apresentava apenas um significado; (ii) Equivalência idiomática: avaliou-se se expressões culturalmente equivalentes foram utilizadas em itens de difícil tradução. Nesta etapa, não houve alterações significativas nos itens. Ao final desta etapa, foram obtidas duas versões sintetizadas em português (brasileiro e angolano) dos 18 itens da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict*.

3. Equivalência experiencial: nesta terceira etapa, as versões sintetizada em português (brasileiro e angolano) dos 18 itens e os itens originais em inglês da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* foram enviados para quatro juízes com doutorado em psicologia e com ampla experiência em psicometria. Estes juízes avaliaram os seguintes critérios: (i) Equivalência conceitual: foi avaliado os termos e expressões foram adequadamente traduzidos e se avalia o mesmo aspecto em diferentes culturas. Assim, de acordo com os juízes, os termos e expressões utilizados foram adequadamente traduzidos. Ao final desta etapa, contou-se com duas versões da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* com 18 itens teoricamente adaptados para os contextos brasileiro e angolano.
4. Tradução reversa: por fim, dessas versões da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* teoricamente adaptadas para os contextos brasileiro e angolano foram retraduzida para a língua inglesa por dois tradutores fluente em ambas as línguas e, posteriormente, enviada para os autores do instrumento que realizaram a comparação com a versão original a fim de confirmar a manutenção da semântica dos itens. Ao final desta etapa foram obtidas duas versões final da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* com 18 itens teoricamente adaptados para o contexto brasileiro e angolano.

Procedimentos

No Brasil, em um primeiro momento o projeto (CAAE: 79842724.2.0000.5077) foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Rio Verde (UniRV), apresentando a Universidade de Brasília (UnB) como parceira do projeto. Para a elaboração do projeto foram considerados os princípios de respeito à pessoa e da

autonomia, da beneficência, da não maleficência, bem como os princípios e regras fundamentais do consentimento informado, conforme a resolução nº 466/2012 e a resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). O projeto foi aprovado, sendo emitido o parecer de aprovação nº 6.867.562 para execução do projeto. Assim, para coleta de dados *online* utilizou-se a plataforma *google forms* para a administração do questionário eletrônico via lista de e-mails, redes sociais e *WhatsApp.* Inicialmente, o(a) participante era solicitado(a) a responder sobre o livre consentimento para participação da pesquisa e, caso aceitasse, era apresentado(a) aos instrumentos de pesquisa anteriormente mencionados.

Na ausência de um comitê de ética institucional formalmente estabelecido em Angola, a coleta de dados foi conduzida em conformidade com princípios éticos internacionais, em específico a declaração de Helsinque. Todos os participantes indicaram a anuência para participação na pesquisa por meio de um termo de consentimento livre e esclarecido, assegurando a participação voluntária, a confidencialidade das informações e a possibilidade de desistência a qualquer momento. A aplicação dos instrumentos foi realizada por meio de *survey* eletrônico, com convites encaminhados por redes sociais, *WhatsApp* e listas de e-mails.

Análise de Dados

Para a análise de dados coletados no Brasil e em Angola, utilizou-se o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS v. 25) para realização de estatísticas descritivas (frequência, média, e desvio padrão) das variáveis sociodemográficas com o intuito de apresentar um perfil amostral das características pessoais (sexo, idade, estado civil etc.) e das características sobre aspectos do trabalho (tempo de trabalho, renda, tipo de vínculo etc.).

Após, ainda por meio do SPSS v.25, buscou-se identificar se os dados satisfaziam os pressupostos da Análise Fatorial Exploratória (AFE), a saber: (a) a inexistência de casos ausentes, por meio de análises de frequência; (b) Existência de normalidade multivariada dos itens das escalas; (c) Existência de linearidade, por meio da análise do *Scatterplot*; (d) Inexistência de *outliers*, por meio da distância de *mahalanobis* e; (e) por fim, identificar a inexistência de multicolinearidade por meio da matriz de correlações.

Após, com o objetivo de obter evidências de validade baseadas na estrutura interna foram realizadas AFEs e AFCs, por meio do JASP v.0.19.3.0. Em um primeiro momento, foi verificada a fatorabilidade da matriz de correlações dos itens, por meio do *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e do teste de esfericidade de *Bartlett*, para então proceder a realização da AFE com uma matriz de correlação policórica, método de extração *Weighted Least Squares* (WLS) (Kiers, 1997) e rotação *promax*. Para identificação do número de fatores utilizou-se a análise paralela de Horn (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011).

Em seguida, foram realizadas AFCs buscando identificar o modelo de melhor ajuste para a estrutura interna da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict*. Para isso, foi utilizado o método de estimação *Weighted Least Squares adjusted for Mean and Variance* (*WLSMV*) (DiStefano & Morgan, 2014). Para isso foram utilizados os seguintes parâmetros dos índices de ajuste para verificar a qualidade do modelo: (a) A razão χ^2 /gl, considerada uma qualidade de ajuste subjetiva e neste estudo será interpretado um valor < 5,00 como indicador de adequação do modelo teórico (Byrne, 2001); (b) *Comparative Fit Index* (CFI), que é um índice comparativo, adicional, de ajuste ao modelo e será considerado para aceitar o modelo valores mais próximos de 1, com 0,90 (Bandalos & Gerstner, 2016); (c) *Tucker Lewis Index* (TLI) que é um índice

comparativo do ajuste de um modelo e que serão considerados valores maiores que 0,90 sendo para aceitar o modelo; (d) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), que terá valores inferiores a 0,08 como indicador da qualidade do modelo (Bandalos & Gerstner, 2016; Hu & Bentler, 1999) e; (e) *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), que se refere à média padronizada dos resíduos nas discrepâncias entre a matriz observada e o modelo, sendo considerado um indicativo de bom ajuste valores menores que 0,06 (Hu & Bentler, 1999). Por fim, a consistência interna das dimensões da escala foi avaliada pelos coeficientes de alfa de *Cronbach* (α), Ômega de Mcdonald (ω) e o Lambda 6 de Guttman ($\lambda_{6\text{ de Guttman}}$).

Resultados

Evidências de validade da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* para o Brasil

Inicialmente, ao identificar se os dados satisfaziam os pressupostos da AFE, o único pressuposto não atendido foi a normalidade multivariada dos itens. Após, buscou-se examinar a adequação do conjunto de dados para realização da AFE usando o KMO (0,86), Teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2 = 2814{,}419$, $df = 153$; $p < 0{,}01$), que indicaram a adequação dos dados. Assim, foi realizada uma análise paralela que indicou a retenção de duas dimensões (ver Tabela 2).

Tabela 2.

Análise paralela

Variable	Real data % of variance	Mean of Random % of variance
1	43.7910*	11.3772
2	15.2793*	10.3997
3	8.1447	9.6578

Diante disso, foi realizada uma AFE com uma matriz de correlações policórica, método de extração WLS, rotação *promax* e fixando dois fatores para extração. O resultado evidenciou uma estrutura interna com itens saturando de modo diferente em relação a estrutura original, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3.
Estrutura bifatorial da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* no Brasil.

Itens	Dimensões	
	D_1	D_2
01. Meu trabalho me afasta da minha família mais do que eu gostaria.	**0,63**	0,00
02. O tempo que devo dedicar ao meu trabalho me impede de participar igualmente de responsabilidades e atividades domésticas.	**0,76**	-0,09
03. Eu tenho que perder atividades familiares devido a quantidade de tempo que devo dedicar às responsabilidades do trabalho	**0,74**	0,00
04. Quando chego em casa do trabalho, frequentemente me sinto muito exausto para participar das atividades/responsabilidades familiares.	**0,87**	-0,06
05. Muitas vezes estou tão emocionalmente esgotado quando chego em casa do trabalho que isso me impede de contribuir com minha família.	**0,90**	-0,06
06. Devido a todas as pressões no trabalho, às vezes, quando chego em casa, estou muito estressado para fazer as coisas que eu gosto.	**0,83**	-0,09
07. Os comportamentos que uso para resolver problemas no trabalho não são eficazes para resolver os problemas em casa.	**0,38**	0,25
08. O comportamento que é eficaz e necessário para mim no trabalho seria prejudicial em casa.	**0,32**	**0,37**
09. Os comportamentos que me tornam eficaz no trabalho não me ajudam a ser um membro da família melhor.	0,16	**0,54**
10. O tempo que gasto com minhas responsabilidades familiares muitas vezes interfere nas minhas responsabilidades de trabalho.	-0,07	**0,60**
11. O tempo que passo com minha família frequentemente faz com que eu não tenha tempo para atividades do trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.	-0,11	**0,75**
12. Eu tenho que perder atividades de trabalho devido à quantidade de tempo que devo dedicar em responsabilidades familiares.	-0,20	**0,83**
13. Devido ao estresse em casa, muitas vezes estou preocupado com assuntos familiares no trabalho.	-0,07	**0,75**

Itens	Dimensões	
	D_1	D_2
14. Por estar frequentemente estressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldades em me concentrar no trabalho.	-0,02	**0,75**
15. Tensão e ansiedade da minha vida familiar frequentemente reduzem minha habilidade de fazer meu trabalho.	-0,01	**0,71**
16. Os comportamentos que funcionam para mim em casa não parecem ser eficientes no trabalho.	0,01	**0,66**
17. O comportamento que é eficaz e necessário para mim em casa seria prejudicial no trabalho.	0,04	**0,74**
18. Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são eficazes para resolver os problemas no trabalho.	0,22	**0,65**
V.E.[1] %	28,8%	23,4%

Nota: *V.E = variância explicada*

Apesar da estrutura de duas dimensões identificadas na AFE ser diferente da original, elas podem ser interpretadas de acordo com a leitura dos itens e suas representações teóricas. O primeiro pode ser nomeado de Conflito Trabalho-Família (CTF), que se refere às pressões sofridas no trabalho que entram em conflito com o papel desempenhado na família. Essa dimensão agregou nove itens que apresentaram carga fatorial variando de 0,38 até 0,90 e tem variância explicada de 28,8%. Já a segunda dimensão pode ser nomeada de Conflito Família-Trabalho (CFT), que corresponde às pressões sofridas na família que entram em conflito com o papel desempenhado no trabalho. Essa dimensão também agregou nove itens que apresentaram carga fatorial variando de 0,54 até 0,83 e tem variância explicada de 23,3%. Contudo, nessa estrutura o item 08 ("O comportamento que é eficaz e necessário para mim no trabalho seria prejudicial em casa.") apresentou carga fatorial cruzada entre os fatores e o item 09. ("Os comportamentos que me tornam eficaz no trabalho não me ajudam a ser um membro da família melhor."), que trata de CTF, foi alocado na dimensão CFT.

Apesar dessas alterações nos itens não invalidar a estrutura testada, optou-se por realizar uma segunda AFE testando uma estrutura de seis dimensões, com as mesmas especificações da primeira AFE, de acordo com a proposição teórica original do instrumento. O resultado evidenciou uma estrutura interna plausível, teoricamente suportada e em consonância com o instrumento original (Ver Tabela 4).

Tabela 4.
Estrutura hexadimensional da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* no Brasil.

Itens	Dimensões					
	D_1	D_2	D_3	D_4	D_5	D_6
01. Meu trabalho me afasta da minha família...	0,06	-0,04	-0,03	0,03	**0,86**	0,32
02. O tempo que devo dedicar ao meu...	-0,01	0,22	0,06	-0,12	**0,55**	0,08
03. Eu tenho que perder atividades familiares..	-0,05	0,02	-0,01	0,04	**0,87**	0,05
04. Quando chego em casa do trabalho...	0,01	**0,83**	-0,04	0,05	0,07	-0,04
05. Muitas vezes estou tão emocionalmente...	0,03	**0,97**	0,08	-0,01	0,01	-0,11
06. Devido a todas as pressões no trabalho...	-0,05	**0,78**	-0,06	0,01	-0,04	0,21
07. Os comportamentos que uso para...	0,04	0,04	0,03	-0,13	-0,04	**0,78**
08. O comportamento que é eficaz e ...	0,05	0,01	0,01	0,10	0,06	**0,57**
09. Os comportamentos que me tornam...	**0,35**	-0,03	-0,01	0,16	0,05	**0,27**
10. O tempo que gasto com minhas...	-0,03	0,07	-0,04	**0,73**	-0,07	0,06
11. O tempo que passo com minha...	0,06	0,06	0,00	**0,88**	0,05	-0,21
12. Eu tenho que perder atividades de...	-0,04	-0,14	0,08	**0,86**	0,05	0,03
13. Devido ao estresse em casa, muitas...	-0,05	-0,10	**1,00**	-0,08	0,02	0,07
14. Por estar frequentemente estressado...	-0,04	0,03	**0,81**	0,12	0,03	-0,03
15. Tensão e ansiedade da minha vida...	0,14	0,09	**0,63**	0,04	-0,09	-0,00
16. Os comportamentos que funcionam...	**0,70**	-0,04	-0,02	0,02	-0,05	0,22
17. O comportamento que é eficaz e...	**0,95**	-0,06	0,04	-0,01	0,04	-0,12
18. Os comportamentos que uso para...	**0,98**	0,11	-0,02	-0,08	-0,00	-0,06
V.E.[1] %	14%	13%	12%	12%	10%	7%

A estrutura de seis dimensões apresenta-se mais coerente com a estrutura originalmente proposta para a *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict*. Três dimensões se referem aos Conflitos advindos do Trabalho para Família (CTF) e as

outras três dimensões referem-se aos Conflitos advindos da Família para o Trabalho (CFT).

Especificamente, as três dimensões que se referem a CTF correspondem a: (i) CTF baseado no tempo, entendido como os conflitos gerados pelo tempo gasto para desempenhar as funções no ambiente de trabalho que interferem no tempo utilizado no papel familiar. Essa dimensão agregou três itens (01, 02 e 03) que apresentaram carga fatorial variando de 0,5 até 0,87 e tem variância explicada de 10%; (ii) CTF baseado na tensão, que corresponde aos conflitos baseados na incompatibilidade do papel desempenhado no trabalho que dificultam o cumprimento das demandas no ambiente familiar. Essa dimensão agregou três itens (04, 05 e 06) que apresentaram carga fatorial variando de 0,78 até 0,97 e tem variância explicada de 13%; e (iii) CTF baseado no comportamento, que são conflitos gerados por comportamentos decorrentes de padrões comportamentais específicos do trabalho que são incompatíveis com as expectativas em relação ao comportamento na família. Nessa dimensão, o item 09 ("Os comportamentos que me tornam eficaz no trabalho não me ajudam a ser um membro da família melhor.") apresentou carga fatorial cruzada com a dimensão seis (CFT baseado no comportamento) de 0,27 e 0,35, respectivamente. Apesar da recomendação de uma diferença de 0,10 entre as cargas fatoriais para retenção do item em uma dimensão (Hair et al., 2010), optou-se por manter o item na dimensão para qual foi originalmente elaborado, seguindo um critério de pertinência teórica. Assim, essa dimensão também agregou três itens (07, 08 e 09) que apresentaram carga fatorial variando de 0,27 até 0,78 e tem variância explicada de 7%.

Já as três dimensões que se referem a CFT correspondem a: (i) CFT baseado no tempo, entendido como os conflitos gerados pelo tempo gasto para desempenhar as funções no ambiente familiar que interferem no tempo utilizado no papel quando no

trabalho. Essa dimensão agregou três itens (10, 11 e 12) que apresentaram carga fatorial variando de 0,73 até 0,88 e tem variância explicada de 12%; (ii) CFT baseado na tensão, que corresponde aos conflitos baseados na incompatibilidade do papel desempenhado na família que dificultam o cumprimento das demandas no ambiente de trabalho. Essa dimensão agregou três itens (13, 14 e 15) que apresentaram carga fatorial variando de 1,00 até 0,81 e tem variância explicada de 12%; e (iii) CFT baseado no comportamento, que são conflitos gerados por comportamentos decorrentes de padrões comportamentais específicos da família que são incompatíveis com as expectativas em relação ao comportamento no trabalho. Essa dimensão também agregou três itens (16, 17 e 18) que apresentaram carga fatorial variando de 0,70 até 0,98 e tem variância explicada de 14%.

Análise Fatorial Confirmatória

Com o objetivo de identificar mais evidências da estrutura interna da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* foram realizadas duas AFCs com o método de estimação *WLSMV* fixando um modelo de dois e outro de seis dimensões. Seguindo o mesmo padrão da AFE, o modelo de seis dimensões apresentou indicadores de ajuste mais adequados e melhores quando comparado ao modelo de duas dimensões, suportando a adequação de um modelo hexadimensional. Os resultados podem ser visualizados na Tabela 5.

Tabela 5.
Índices de ajuste dos modelos da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* no Brasil.

	$\chi2$ (gl)	$\chi2$/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Modelo 2F	1102,202 (118)	9,34	0,92	0,91	0,10	0,19 (0,18 – 0,20)
Modelo 6F	232,332 (120)	1,93	0,99	0,99	0,04	0,06 (0,04 – 0,08)

Nota: χ^2 = qui-quadrado*; gl* = graus de liberdade*; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation.*

Estimativas de consistência interna para o Brasil

As estimativas de consistência interna da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* foram obtidas por meio dos coeficientes de alfa de *Cronbach* (α), Ômega de Mcdonald (ω) e Lambda 6 de Guttman ($\lambda_{6\ de\ Guttman}$). Os resultados são apresentados na Tabela 6.

Tabela 6.
Consistência interna das dimensões do *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* no Brasil.

Dimensão	Subdimensão	α	$\lambda_{6\ de\ Guttman}$	□
CTF	Tempo	0,81	0,81	0,82
	Tensão	0,82	0,82	0,83
	Comportamento	0,66	0,67	0,67
CFT	Tempo	0,79	0,79	0,80
	Tensão	0,84	0,85	0,85
	Comportamento	0,87	0,87	0,87

Na Tabela 6, podemos visualizar que os alfas de *Cronbach* variaram entre 0,66 e 0,87; os lambdas 6 de Guttman's (λ) variaram de 0,67 até 0,87; e os Ômegas de McDonald's (□) variaram de 0,67 até 0,87.

Evidências de validade da Multidimensional Measure of Work–Family Conflict para Angola

Com os dados dos participantes advindos da Angola, buscou-se, em um primeiro momento, identificar se os dados satisfaziam os pressupostos da AFE, o único pressuposto não atendido foi a normalidade multivariada dos itens. Em um segundo momento, a adequação do conjunto de dados para realização da AFE foi avaliada por meio do KMO (0,90) e do Teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2 = 3424{,}253$, $df = 153$; $p < 0{,}01$), que indicaram a adequação dos dados. Além disso, a análise paralela indicou uma estrutura de cinco dimensões, que não condiz com nenhuma interpretação da estrutura teórica da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict*. Contudo, uma AFE foi realizada fixando-se a extração de cinco dimensões e uma estrutura fatorial não

interpretável. Assim, optou-se por realizar uma AFE fixando-se o número de dimensões em seis, conforme proposição teórica original.

A AFE foi realizada utilizando uma matriz de correlação policórica, método de extração *WLS*, rotação *promax* e fixando seis dimensões para extração. O resultado evidenciou uma estrutura interna teoricamente coerente com o modelo originalmente proposto, conforme apresentado na Tabela 7.

Tabela 7.
Estrutura hexadimensional da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* em Angola.

Itens	Dimensões					
	D_1	D_2	D_3	D_4	D_5	D_6
01. O meu trabalho impede-me de participar nas atividades- reuniões da minha família mais do que eu gostaria	**0,96**	-0,05	-0,11	-0,06	0,16	0,02
02. O tempo que devo dedicar ao meu trabalho me impede de participar igualmente nas responsabilidades e reuniões familiares.	**0,94**	-0,10	0,01	0,06	0,00	-0,01
03. Tenho faltado às atividades familiares devido à quantidade de tempo que devo dedicar às responsabilidades profissionais.	**0,87**	0,13	0,06	0,08	-0,17	-0,11
04. Quando chego em casa, vindo do trabalho, muitas vezes fico cansado demais para participar de atividades / responsabilidades familiares.	0,02	0,12	-0,11	**0,87**	0,05	-0,10
05. Muitas vezes fico tão esgotado emocionalmente quando chego em casa e, isso me impede de contribuir na minha família.	-0,01	-0,05	0,16	**0,85**	-0,05	0,01
06. Devido às pressões do trabalho, às vezes chego em casa tão estressado que não consigo fazer o que gosto.	0,06	-0,04	0,00	**0,71**	0,00	0,14
07. As formas de resolver problemas que utilizo no meu trabalho não são eficazes na resolução de problemas em casa.	-0,08	-0,06	-0,14	0,07	0,02	**0,94**

Itens	Dimensões					
	D_1	D_2	D_3	D_4	D_5	D_6
08. Um comportamento que seja eficaz é necessário para mim no trabalho seria prejudicial em casa.	-0,01	0,23	0,16	-0,10	-0,09	**0,67**
09. Os comportamentos que realizo e que me tornam eficaz no trabalho não me ajudam a ser um pai e um cônjuge melhor.	0,17	0,14	0,13	-0,06	0,01	**0,44**
10. O tempo que dedico às responsabilidades familiares muitas vezes interfere nas minhas responsabilidades profissionais.	0,09	-0,01	**0,75**	0,02	0,03	-0,01
11. O tempo que passo com a minha família muitas vezes faz com que eu não dedique tempo a atividades no trabalho que poderiam ser úteis para minha carreira.	-0,09	0,01	**1,04**	-0,01	0,02	-0,09
12. Tenho que faltar às atividades de trabalho devido à quantidade de tempo que devo dedicar às responsabilidades familiares.	0,01	-0,04	**0,55**	0,04	0,14	0,08
13. Devido ao estresse em casa, fico frequentemente preocupado com assuntos familiares no trabalho.	0,08	0,03	0,12	0,07	**0,66**	-0,08
14. Como muitas vezes fico estressado com as responsabilidades familiares, tenho dificuldade em me concentrar no meu trabalho.	-0,04	0,14	0,09	-0,07	**0,86**	-0,13
15. A tensão e a ansiedade decorrentes da minha vida familiar muitas vezes enfraquecem a minha capacidade de realizar o meu trabalho.	-0,01	-0,06	-0,05	0,05	**0,80**	0,22
16. Os comportamentos que funcionam para mim em casa não parecem ser eficazes no trabalho.	0,01	**0,84**	-0,11	-0,02	0,17	0,01
17. Um comportamento que seja eficaz é necessário para mim em casa seria prejudicial ao trabalho.	-0,01	**0,77**	-0,08	0,10	-0,05	0,19

Itens	Dimensões					
	D_1	D_2	D_3	D_4	D_5	D_6
18. As formas de resolver problemas que funciona para mim em casa não parece ser tão útil em trabalhar.	-0,03	**0,87**	0,12	0,00	0,00	-0,11
V.E.[1] %	14,9	13,4	12,4	12,3	12,1	9%

Essa estrutura hexadimensional apresenta três dimensões referente ao CTF (tempo, tensão e comportamento) e três dimensões referentes ao CFT (tempo, tensão e comportamento). Em cada uma das seis dimensões apresentou-se composta por três itens na seguinte divisão: (i) CTF baseado no tempo: itens 01, 02 e 03 com carga fatorial variando de 0,87 até 0,96 e tem variância explicada de 14,9%; (ii) CTF baseado na tensão: itens 04, 05 e 06 com carga fatorial variando de 0,71 até 0,87 e tem variância explicada de 13,4%; (iii) CTF baseado no comportamento: itens 07, 08 e 09 com carga fatorial variando de 0,44 até 0,94 e tem variância explicada de 9%; (iv) CFT baseado no tempo: itens 10, 11 e 12 com carga fatorial variando de 0,55 até 1,04 e tem variância explicada de 12,4%; (v) CFT baseado na tensão: itens 13, 14 e 15 com carga fatorial variando de 0,66 até 0,86 e tem variância explicada de 12,1%; e (vi) CFT baseado no comportamento: itens 16, 17 e 18 com carga fatorial variando de 0,77 até 0,87 e tem variância explicada de 13,4%.

Análise Fatorial Confirmatória

Para além da AFE, também buscou-se identificar o ajuste desse modelo aos dados por meio da AFC com o método de estimação *WLSMV* fixando um modelo de seis dimensões (Ver Tabela 8). O modelo de hexadimensional apresentou indicadores de ajuste mais adequados, suportando a adequação desse modelo aos dados.

Tabela 8.

Índices de ajuste dos modelos da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* para Angola.

	χ2 (gl)	χ2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Modelo 6F	243,053 (120)	2,02	0,98	0,98	0,04	0,05 (0,04 – 0,06)

Nota: χ^2 = qui-quadrado*; gl* = graus de liberdade*; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation.*

Estimativas de consistência interna para Angola

As estimativas de consistência interna da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* foram obtidas por meio dos coeficientes de alfa de *Cronbach* (α), Ômega de Mcdonald (ω) e Lambda 6 de Guttman ($\lambda_{6\ de\ Guttman}$). Como observado na Tabela 8, todas as estimativas de consistência interna foram satisfatórias.

Tabela 9.
Consistência interna das dimensões do *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* para Angola.

Dimensão	Subdimensão	α	$\lambda_{6\ de\ Guttman}$	⊡
CTF	Tempo	0,91	0,91	0,91
	Tensão	0,86	0,86	0,86
	Comportamento	0,76	0,76	0,76
CFT	Tempo	0,82	0,83	0,82
	Tensão	0,85	0,85	0,85
	Comportamento	0,85	0,85	0,85

Discussão

Os resultados deste estudo fornecem evidências de que a *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* (Carlson et al., 2000) pode preservar sua estrutura teórica multidimensional original nos contextos brasileiro e angolano. A confirmação do modelo hexadimensional, em ambas as amostras, corrobora a pertinência do modelo teórico de Greenhaus e Beutell (1985), que postula o Conflito Trabalho-Família (CTF) como um fenômeno bidirecional e multifacetado, emergente de fontes distintas: tempo, tensão e comportamento.

A sustentação empírica do modelo de seis fatores composto por Conflito Trabalho-Família baseado em Tempo (CTF-T), Tensão (CTF-E) e Comportamento (CTF-C), e Conflito Família-Trabalho nas mesmas três bases (CFT-T, CFT-E, CFT-C) é um avanço significativo na avaliação desse construto para a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Esses achados reforçam a complexidade inerente ao fenômeno do conflito entre papeis, que transcende uma simples disputa por recursos temporais, envolvendo também esgotamento emocional e discrepâncias nos repertórios comportamentais exigidos em cada domínio (Carlson et al., 2000; Frone, 2003). A distinção entre direção e fonte do conflito é crucial, pois dimensões específicas podem ter antecedentes organizacionais e familiares distintos e prever desfechos de saúde e bem-estar de maneiras variadas (Michel et al., 2011).

No contexto brasileiro, a superioridade do modelo hexadimensional sobre o modelo bifatorial tanto na Análise Fatorial Exploratória (AFE) quanto na Confirmatória (AFC) contrasta diretamente com os achados de Aguiar (2016), que reportaram uma estrutura de dois fatores (CTF e CFT) para a mesma escala. Esta divergência pode ser atribuída a duas diferenças metodológicas: a primeira está relacionada à adaptação dos itens. Enquanto o estudo anterior adotou um procedimento simplificado de tradução (*back-translation*), o presente estudo seguiu diretrizes internacionais de adaptação transcultural (Borsa et al., 2012). Este protocolo, que incluiu múltiplas traduções independentes, síntese consensual por juízes e verificação da equivalência conceitual e experiencial, provavelmente minimizou perdas semânticas e assegurou que a riqueza teórica dos itens fosse preservada na versão em português; a segunda diferença refere-se a escolha de um método de estimação robusto (*WLSMV*) e matrizes de correlações policóricas, que são mais adequados para dados ordinais e não-normais (DiStefano & Morgan, 2014). Apesar do estudo de Aguiar (2016) não informar o

método de estimação e a matriz de correlações utilizada, acredita-se no presente estudo as escolhas do método de estimação e a utilização de correlações policóricas conferiu maior robustez às análises fatoriais.

Apesar de um item (Item 9, CTF-C) ter apresentado carga fatorial cruzada moderada na amostra brasileira, a decisão de mantê-lo em sua dimensão teórica original alinha-se com recomendações da literatura psicométrica, que priorizam a coerência conceitual e a validade de conteúdo em instrumentos multidimensionais consolidados (Clark & Watson, 2019; Hair et al., 2010). Esta ambiguidade pode refletir uma percepção cultural específica de que certos comportamentos laborais eficazes podem, simultaneamente, ser percebidos como obstáculos para o desempenho do papel familiar, sugerindo uma fronteira mais permeável entre os domínios na experiência dos trabalhadores brasileiros. Futuros estudos qualitativos podem elucidar essa nuance.

No contexto angolano, este estudo representa uma contribuição pioneira e de extrema relevância. A escassez crítica de instrumentos validados e de pesquisa empírica sistemática sobre o CTF no país, especialmente diante das dinâmicas de gênero e das especificidades das políticas públicas voltadas ao trabalho e à família (Francisco, 2023), constitui uma barreira significativa para o avanço do conhecimento. A confirmação de uma estrutura hexadimensional com excelentes índices de ajuste (CFI = 0,98; RMSEA = 0,05) e consistência interna satisfatória indica que a escala adaptada é culturalmente compreensível e psicometricamente sólida para avaliar o fenômeno na realidade angolana. Este é um passo fundamental para superar a "lacuna de dados" e permitir investigações que considerem as particularidades do mercado de trabalho angolano, marcado pela alta informalidade, longas jornadas e normas socioculturais patriarcais que sobrecarregam particularmente as mulheres com as responsabilidades domésticas e de cuidado (Castel-Branco, 2021; INE, 2023). As evidências de validade da

Multidimensional Measure of Work–Family Conflict abre caminho para testar, no contexto angolano, modelos teóricos que investigam como essas condições estruturais moderam a intensidade e as consequências das diferentes dimensões do CTF.

As implicações teóricas destes resultados são substanciais. Em primeiro lugar, eles reforçam a pertinência transcultural do modelo teórico multidimensional de Greenhaus e Beutell (1985), sugerindo que as fontes fundamentais de conflito (tempo, tensão, comportamento) são experienciadas de forma discernível por trabalhadores em culturas lusófonas distintas. Em segundo lugar, destacam a importância crítica do rigor metodológico nos processos de adaptação de instrumentos. Como demonstrado, procedimentos simplificados podem levar a estruturas fatoriais empobrecidas que não capturam a complexidade do construto, comprometendo parâmetros psicométricos de medidas e a comparabilidade de estudos entre países (Hambleton & Patsula, 1999; International Test Commission [ITC], 2017).

As implicações práticas são igualmente importantes. A disponibilização de uma ferramenta válida e confiável permite sua utilização para diagnósticos organizacionais mais precisos em estudos no Brasil e em Angola, informando não apenas a presença de conflito, mas também suas fontes específicas (ex.: é um problema principalmente de tempo, de sobrecarga emocional ou de incompatibilidade comportamental?), direcionando intervenções mais efetivas. Ademais, a *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* possibilita estudos que comparam os níveis e preditores das diferentes dimensões do CTF entre os dois países, considerando variáveis contextuais como políticas públicas, normas de gênero e características do mercado de trabalho. Além disso, organizações e formuladores de políticas podem usar a escala para avaliar o impacto de iniciativas como trabalho flexível, programas de suporte à parentalidade ou treinamentos de gestão de fronteiras entre vida pessoal e profissional. Entende-se ainda

que pesquisas futuras podem utilizar a *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* para examinar de forma mais refinada como dimensões específicas do CTF (e.g., conflito baseado em tensão) predizer desfechos como burnout, ansiedade, satisfação com a vida e desempenho no trabalho (Allen et al., 2013; Guo et al., 2024).

Apesar das contribuições destacadas, algumas limitações deste estudo devem ser reconhecidas. As amostras foram de conveniência e não probabilísticas, com distribuições desiguais em termos de gênero, região geográfica e setor de atuação, o que pode limitar a generalização dos resultados. Recomenda-se que estudos futuros investiguem amostras mais representativas e estratificadas.

Além disso, é importante que estudos futuros possam conduzir testes de invariância de medida (configuracional, métrica e escalar) entre as amostras brasileira e angolana (Putnick & Bornstein, 2016). Embora a estrutura de seis fatores tenha sido replicada (invariância configuracional), é necessário verificar se os itens têm a mesma importância (cargas fatoriais) e se os pontos de corte nas escalas são equivalentes entre as culturas. Isso contribuiria para reforçar o uso da escala para comparações diretas de médias entre estes países.

Além disso, estudos subsequentes devem buscar evidências de validade convergente e preditiva. Seria importante correlacionar as dimensões da escala com outras medidas de CTF (e.g., Netemeyer et al., 1996) e com construtos teoricamente relacionados, como burnout (exaustão emocional, cinismo), satisfação no trabalho e familiar, estresse percebido e apoio social (Shockley et al., 2017). Investigar o poder preditivo das seis dimensões sobre esses desfechos enriqueceria significativamente a validade de critério do instrumento. Por fim, pesquisas qualitativas e estudos mistos são recomendados para aprofundar a compreensão da experiência do CTF no contexto

angolano, explorando como os itens da escala são interpretados e quais fatores culturais específicos podem influenciar as manifestações do conflito.

Referências

Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica, 12*(2), 203–212.

Aguiar, C. V. N. (2016). Interfaces entre trabalho e família e os vínculos organizacionais: Explorando a tríade família-trabalho-organização. Tese de Doutorado, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66*(2), 345–376. https://doi.org/10.1111/peps.12012

Bandalos, D. L., & Gerstner, J. J. (2016). Using factor analysis in test construction. In K. Schweizer & C. DiStefano (Eds.), *Principles and methods of test construction: Standards and recent advances* (pp. 26–51). Hogrefe.

Banco Mundial. (2022). *Angola economic update: Trabalho e oportunidades*. https://www.worldbank.org/pt/country/angola/publication/angola-economic-update

Barros, L. (2020). *A relação trabalho-família e o conflito entre papéis* (Dissertação de mestrado). Universidade de Brasília.

Barros, S., & Mourão, L. (2024). Conflito trabalho-família e família-trabalho: Existe diferença na percepção de pesquisadoras e pesquisadores? *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 40*, e40507. https://doi.org/10.1590/0102.3772e40507

Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paideia, 22*(53), 423–432. https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014

Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. *International Journal of Testing, 1*(1), 55–86. https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0101_4

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

Carvalho, V. D. (2024). Papéis na organização, conflito trabalho-família, satisfação laboral e saúde mental de docentes em relação com o comprometimento organizacional afetivo. *Cadernos de Saúde Pública, 40*, e00143723. https://doi.org/10.1590/0102-311X00143723

Castel-Branco, R. (2021). The contradictions of formalization: Domesticity and paid domestic work in Mozambique and Angola. *e-Cadernos CES, 35*. https://doi.org/10.4000/eces.6033

Clark, M. A., Early, R. J., Baltes, B. B., & Krenn, D. (2019). Work-family behavioral role conflict: Scale development and validation. *Journal of Business and Psychology, 34*(1), 39–53. https://doi.org/10.1007/s10869-018-9542-6

Clark, L. A., & Watson, D. (2019). Constructing validity: New developments in creating objective measuring instruments. *Psychological Assessment, 31*(12), 1412–1427. https://doi.org/10.1037/pas0000626

Custódio, B. A. B. (2025). A Influência do Planejamento Estratégico Pessoal de Empreendedoras nos Conflitos entre Trabalho e Família. *Universidade federal de Santa Catarina*

De Souza, N. A. R., Correa, R. O., Andrade, J. R. G., Costa, J. L. B., & Santos, M. D. J. S. (2024). Empreendedorismo feminino: Redes de apoio social para atenuar os conflitos trabalho-família. *REMIPE – Revista de Micro e Pequenas Empresas e Empreendedorismo da Fatec Osasco, 10*(1), 166–184. https://doi.org/10.21574/remipe.v10i1.424

DiStefano, C., & Morgan, G. B. (2014). A comparison of diagonal weighted least squares robust estimation techniques for ordinal data. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 21*(3), 425–438. https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915373

Francisco, I. C. (2023). Gênero e políticas públicas em Angola: Contextualização e reflexões. *Revista da Faculdade de Educação*, e392314. https://doi.org/10.30681/21787476.2023.E392314

Freitas, A. P., Feijó, M. R., Cardoso, H. F., Camargo, M. L., & Capellini, V. L. M. F. (2025). O velho dilema das mulheres brasileiras em novas facetas: Trabalho, maternidade e liderança feminina na atualidade. *Aracê, 7*(5), 22515–22544. https://doi.org/10.56238/arev7n5-097

Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10474-007

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65–78. https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65

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

Guo, Y., Wang, S., Rofcanin, Y., & Las Heras, M. (2024). A meta-analytic review of family supportive supervisor behaviors (FSSBs): Work-family related antecedents, outcomes, and a theory-driven comparison of two mediating mechanisms. *Journal of Vocational Behavior, 151*, Artigo 103988. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103988

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560–568. https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.

Hambleton, R. K., & Patsula, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology, 1*(1), 1–30.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1–55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Instituto Nacional de Estatística de Angola. (2023). *Inquérito ao emprego em Angola 2023*. INE.

International Test Commission. (2017). The ITC guidelines for translating and adapting tests (Second edition). *International Journal of Testing, 18*(2), 101–134. https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.

Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(4), 337–346. https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337

Kiers, H. A. L. (1997). Techniques for rotating two or more loading matrices. *Psychometrika, 62*(4), 545–568. https://doi.org/10.1007/BF02294642

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*(5), 689–725. https://doi.org/10.1002/job.695

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400–410. https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400

Ollier-Malaterre, A., & Foucreault, A. (2017). Cross-national work-life research. *Journal of Management, 43*(1), 111–136. https://doi.org/10.1177/0149206316655873

Organização das Nações Unidas. (2023). *Relatório de desenvolvimento humano 2023: Angola*. https://www.undp.org/angola

Organização Mundial da Saúde. (2019). *Burn-out an occupational phenomenon: International classification of diseases (11th rev.)*. https://icd.who.int

Prata, S. B. O. (2016). Equilíbrio trabalho-família: casos de empresas Portuguesas e Angolanas. Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão

Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (2016). Measurement invariance conventions and reporting: The state of the art and future directions. *Developmental Review, 41*, 71–90. https://doi.org/10.1016/j.dr.2016.06.004

Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict. *Journal of Applied Psychology, 102*(12), 1601–1635. https://doi.org/10.1037/apl0000246

Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items. *Psychological Methods, 16*(2), 209–220. https://doi.org/10.1037/a0023353

Manuscrito 02: Conflito Trabalho-Família como preditor da Síndrome de Burnout

Resumo

Este estudo investigou em que medida o Conflito Trabalho-Família (CTF) consegue predizer a Síndrome de Burnout (SB). Para tanto, participaram 225 trabalhadores brasileiros, majoritariamente do setor público (50,2%) e em regime presencial (76,9%). Utilizou-se a *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* (Carlson et al., 2000) para avaliar as seis dimensões bidirecionais do CTF (tempo, tensão e comportamento, tanto do trabalho para a família - CTF - quanto da família para o trabalho CFT) e o

Cuestionario para la Evaluación del Síndrome por el Trabajo (Gil-Monte, 2005) para avaliar a SB. Os resultados descritivos indicaram que o CTF baseado em tensão apresentou a maior média. Apenas 31,56% da amostra se enquadrou em perfis clínicos de SB (moderado ou deteriorado). Análises comparativas revelaram que trabalhadores do setor privado e em regime presencial reportaram níveis significativamente maiores tanto de CTF (especialmente baseado em tempo e tensão) quanto de SB (desgaste psíquico, indolência, culpa e escore total). Modelos de regressão demonstraram que dimensões específicas do CTF predisseram significativamente componentes da SB: o CTF baseado em tensão foi o principal preditor do desgaste psíquico (β=0,51), enquanto dimensões do CFT (tensão e comportamento) predisseram a indolência. O CTF baseado em tensão e o CFT (tempo e tensão) predisseram a culpa. Os achados reforçam a relação preditiva e multidimensional entre o desequilíbrio de papeis e a exaustão profissional, destacando a tensão como mecanismo central.

Palavras-chave: Conflito Trabalho-Família; Síndrome de Burnout; Modelo Demandas e Recursos do Trabalho; Exaustão Emocional; Saúde Ocupacional.

Abstract

This study investigated the extent to which Work–Family Conflict (WFC) can predict Burnout Syndrome (BS). A total of 225 Brazilian workers participated, predominantly from the public sector (50.2%) and working in an in-person format (76.9%). The Work–Family Conflict Scale (Carlson et al., 2000) was used to assess the six bidirectional dimensions of WFC (time-, strain-, and behavior-based conflict, in both directions: work-to-family [WFC] and family-to-work [FWC]), and the *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome por el Trabajo* (Gil-Monte, 2005) was used to assess

burnout. Descriptive results indicated that strain-based WFC showed the highest meaning. Only 31.56% of the sample fell into clinical burnout profiles (moderate or severe). Comparative analyses revealed that private-sector and on-site workers reported significantly higher levels of both WFC (especially time- and strain-based conflict) and burnout (psychological exhaustion, indolence, guilt, and total score). Regression models demonstrated that specific dimensions of WFC significantly predicted burnout components: strain-based WFC was the strongest predictor of psychological exhaustion ($\beta = 0.51$), whereas family-to-work conflict dimensions (strain and behavior) predicted indolence. Strain-based WFC and family-to-work conflict (time and strain) predicted guilt. These findings reinforce the predictive and multidimensional relationship between role imbalance and occupational exhaustion, highlighting strain as the central underlying mechanism.

Keywords: Work–family conflict; Burnout syndrome; Job Demands–Resources model; Emotional exhaustion; Occupational health.

Introdução

O Conflito Trabalho–Família (CTF) configura-se como uma forma específica de conflito entre papéis, no qual as demandas associadas aos domínios profissional e familiar tornam-se mutuamente incompatíveis, comprometendo o desempenho satisfatório dos indivíduos em ambas as esferas (Greenhaus & Beutell, 1985). Tal incompatibilidade emerge quando as exigências de tempo, energia ou padrões comportamentais requeridos para o exercício de um papel dificultam ou inviabilizam o

cumprimento das responsabilidades associadas ao outro, resultando em tensões psicológicas e funcionais relevantes (Frone et al., 1992).

A literatura consolidou o entendimento do CTF como um fenômeno inerentemente bidirecional, reconhecendo que o conflito pode ser gerado tanto do trabalho para a família denominado de Conflito Trabalho-Família (CTF) — quanto o Conflito da Família para o Trabalho (CFT) (Frone, 2003; Michel et al., 2011). Nessa perspectiva, o conflito não se restringe a uma relação unidirecional de causalidade, mas expressa uma dinâmica recíproca entre papéis sociais, na qual dificuldades, frustrações ou falhas no atendimento das demandas em um domínio tendem a reverberar negativamente no outro (Barros, 2020). Esse entendimento dialoga com formulações clássicas da teoria dos papéis, segundo as quais o conflito emerge quando as pressões associadas a diferentes funções sociais são estruturalmente incompatíveis (Kahn et al., 1964).

No âmbito explicativo, Greenhaus e Beutell (1985) propuseram que o CTF pode manifestar-se a partir de três fontes principais. O conflito baseado no tempo refere-se às situações em que o investimento temporal exigido por um papel limita a disponibilidade para atender às demandas do outro. O conflito baseado na tensão ocorre quando o estresse, a fadiga ou o desgaste emocional experimentados em um domínio prejudicam o funcionamento psicológico e comportamental do outro. Já o conflito baseado no comportamento diz respeito à incompatibilidade entre os padrões comportamentais esperados ou reforçados em diferentes contextos sociais, tornando difícil a transição eficaz entre os papéis (Greenhaus & Beutell, 1985).

A articulação dessas três fontes com a bidirecionalidade do fenômeno resultou em uma estrutura conceitual multidimensional do CTF, composta por seis dimensões distintas (Gutek et al., 1991; Greenhaus & Beutell, 1985). Especificamente, o conflito

pode manifestar-se como CTF ou CFT, em cada uma das bases — tempo, tensão e comportamento. Essa abordagem permite uma compreensão mais refinada da complexidade do fenômeno, ao reconhecer que diferentes mecanismos subjacentes produzem impactos distintos sobre o bem-estar individual, o desempenho ocupacional e o funcionamento familiar.

Nesse sentido, no âmbito familiar, o CTF contribui para a deterioração da dinâmica relacional, promovendo o aumento de conflitos conjugais, a redução da qualidade da parentalidade e a diminuição do tempo de qualidade dedicado aos filhos (Carlson et al., 2019; Voydanoff, 2007). O estresse constante e a sensação de incapacidade de atender plenamente às exigências dos papéis familiares geram, por sua vez, sentimento de culpa, frustração e distanciamento afetivo, prejudicando vínculos essenciais para o equilíbrio emocional (Bakker & Demerouti, 2012).

Os impactos do CTF não se restringem à esfera emocional: há fortes indícios de associação com problemas de saúde física. Estudos apontam que o desequilíbrio entre as demandas de trabalho e família está relacionado ao desenvolvimento de doenças psicossomáticas, como dores musculares, insônia e distúrbios gastrointestinais (Amstad et al., 2011). A exposição prolongada ao estresse aumenta ainda o risco de doenças cardiovasculares e hipertensão, especialmente quando há ausência de tempo para autocuidado, prática de exercícios físicos e alimentação saudável (Kivimäki et al., 2015).

Para além disso, o CTF tem sido associado a uma ampla gama de desfechos negativos, tanto no plano individual quanto organizacional. Evidências indicam que níveis elevados de CTF estão relacionados ao comprometimento do bem-estar psicológico, ao aumento de sintomas de estresse, ansiedade e depressão, além da redução da satisfação com a vida e com o trabalho (Cahyono et al., 2025; Grzywacz et

al., 2005). Além dos prejuízos à saúde mental, o CTF impacta negativamente o desempenho organizacional, manifestando-se através do aumento do absenteísmo, da rotatividade (turnover) e da intenção de deixar a organização (Michel et al., 2011; Özdemir, 2023; Podsakoff et al., 2007). Esse conflito também está associado a uma redução na produtividade, no engajamento e no comprometimento organizacional, sobretudo em contextos laborais que oferecem pouco suporte institucional para a conciliação (Aguiar et al., 2014). Ademais, o estresse persistente decorrente do CTF afeta ainda a qualidade do sono, agravando sintomas de fadiga e diminuindo a capacidade de *coping* para lidar com as demandas diárias (Sonnentag & Fritz, 2015).

Uma das consequências mais estudadas do CTF é a Síndrome de Burnout (SB), caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal (Maslach et al., 2001; Organização Mundial da Saúde [OMS], 2019). Especificamente, a SB é compreendida como uma resposta crônica ao estresse interpessoal no trabalho, manifestando-se através de três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização (ou cinismo) e redução da realização pessoal (Maslach et al., 2001). Neste cenário, a relação entre o CTF e a SB pode ser explicada pelo Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (JD-R- Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001).

Nesse modelo, o CTF atua como uma demanda adicional ou um mediador, que amplia o impacto das exigências profissionais sobre a saúde mental do trabalhador. Quando os recursos para lidar com essas demandas são insuficientes, a tendência é o surgimento de sintomas de exaustão, distanciamento afetivo e baixa autoestima profissional (Fang, 2017; Ribeiro, 2020).

Ademais, o *Spillover-Crossover Model* contribui para a compreensão de como o estresse originado em um domínio da vida (por exemplo, no trabalho) pode

“transbordar” (*spillover*) para o domínio familiar, afetando também os relacionamentos e a vida pessoal. Esse estresse pode, ainda, “cruzar” (*crossover*) para outros membros da família, ampliando o impacto negativo da SB e do CTF no núcleo social mais próximo (Bakker & Demerouti, 2012). Essa dinâmica é particularmente problemática em contextos em que os trabalhadores não conseguem se desconectar psicologicamente do trabalho, situação comum em ocupações com sobrecarga emocional, jornadas extensas e exigências conflitantes com a vida familiar. O resultado é a perpetuação de um ciclo de desgaste, que pode culminar em quadros graves de adoecimento psíquico, como ansiedade, depressão e desengajamento profissional (Allen et al., 2000).

De acordo com Bakker e Demerouti (2017), a compreensão da SB pode ser ampliada pela integração de perspectivas de autorregulação ao Modelo JD-R. Os autores demonstram que, quando os trabalhadores enfrentam demandas crônicas elevadas e recursos insuficientes, tendem a recorrer a estratégias de autorregulação mal-adaptativas, como evitação e autossabotagem, reduzindo comportamentos de recuperação e "*job crafting*". Esse processo de perda contínua de recursos favorece a transição de fadiga temporária para exaustão emocional crônica, característica central.

Apesar das evidências, é importante destacar que os efeitos do CTF não são homogêneos. Fatores moderadores, como suporte social, clima organizacional positivo, políticas de flexibilidade e estratégias de enfrentamento individuais, podem atenuar seus impactos negativos (De Souza et al., 2024; Dughi et al., 2025). No entanto, quando tais recursos estão ausentes, situação comum entre mulheres, mães solo, trabalhadores informais ou cuidadores informais os efeitos adversos do CTF tendem a se intensificar, revelando não apenas um problema individual, mas uma manifestação das desigualdades estruturais que atravessam o mundo do trabalho e a vida privada

Ademais, apesar da vasta literatura internacional sobre o tema, poucas pesquisas buscaram explorar essa relação no contexto brasileiro, deixando uma lacuna no entendimento desse fenômeno. Nesse cenário, o presente estudo tem como objetivo compreender em que medida o Conflito Trabalho-Família consegue predizer a Síndrome de Burnout.

Método

Participantes

Participaram 225 indivíduos com idades entre 18 e 66 anos (M= 28,96; DP= 0,76), sendo a maioria do sexo feminino (*f*= 178; 79,1%), distribuídos entre as macrorregiões geográficas do Centro-Oeste (*f*= 208; 92,4%), Nordeste (*f*= 14; 6,2%), Sudeste (*f*= 2; 0,9%) e sul (*f*= 1; 0,4%). Em sua maioria, os participantes indicaram ser solteiros(as) (*f*= 147; 65,3%), sem filhos (*f*= 166; 73,8%) e com ensino superior incompleto (*f*= 105; 46,7%). No tocante as caraterísticas relacionadas ao trabalho, a maioria dos participantes indicaram serem trabalhadores do setor público (*f*= 113; 50,2%), trabalhar de modo presencial (*f*= 173; 76,9%), não ocupando cargos técnicos (*f*= 151; 67,1%) e de chefia ou gerência (*f*= 193; 85,8%), com uma renda familiar mensal entre 5 e 10 salários-mínimos (*f*= 58; 25,8%), com uma renda individual de até 1 salário-mínimo (*f*= 82; 36,4%) e com tempo de serviço entre 1 e 27 anos (M= 3,83; DP: 0,36).

Instrumentos

Para o alcance dos objetivos foram aplicados os seguintes instrumentos:

(a) *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* – Elaborada por Carlson et al. (2000) e adaptada para Brasil no estudo 01, a escala é composta por 18 itens divididos em seis dimensões. Três dimensões referentes ao CTF baseado em tempo,

comportamento e tensão e três dimensões referentes ao CFT baseado em tempo, comportamento e tensão. Os itens foram respondidos em uma escala *Likert* de que vai de 1 - Discordo totalmente até 5 - Concordo totalmente.

(b) *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome por el Trabajo* - CESQT. Elaborado por Gil-Monte (2005) e adaptado para o contexto brasileiro por Gil-Monte et al. (2010). Os participantes responderam de acordo com uma escala variando entre 0 "Nunca" e 4 "Muito Frequentemente: todos os dias". O inventário é constituído por quatro dimensões: (1) Ilusão pelo trabalho (□= 76), composta por cinco itens (e.g., "01. O meu trabalho representa para mim um desafio estimulante"); (2) Desgaste psíquico (□= 69), composta por quatro itens (e.g., "08. Penso que estou saturado (a) pelo meu trabalho"); (3) Indolência (□= 82), composto por seis itens (e.g., "02. Não gosto de atender alguns pacientes."); e (4) Culpa (□= 68), composto por cinco itens (e.g., "04. Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho"). Nesta pesquisa, conforme descrito por Gil-Monte (2005), procedeu-se a combinação das quatro dimensões em três perfis, a saber: Perfil 1- forma moderada do mal-estar, mas que não incapacita o exercício do trabalho (baixa ilusão pelo trabalho, baixo sentimento de culpa, alto nível de desgaste psíquico e alto nível de indolência); Perfil 2 - casos clínicos mais deteriorados pelo desenvolvimento da SB (baixa ilusão pelo trabalho, alto sentimento de culpa, alto nível de desgaste psíquico e alto nível de indolência); e Perfil 3 - nesse perfil foram incluídos os participantes que não apresentaram um nível de SB elevado (alta ilusão pelo trabalho, baixo sentimento de culpa, baixo nível de desgaste psíquico e baixo nível de indolência).

(c) Questionário sociodemográfico - com questões sobre características pessoais (e.g., sexo, idade, estado etc.) e características sobre aspectos do trabalho (e.g., tipo de emprego, cargo que ocupa, tempo de serviço etc.).

Procedimentos

O projeto (CAAE: 79842724.2.0000.5077) foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Rio Verde (UniRV), apresentando a Universidade de Brasília (UnB) como parceira do projeto. Para a elaboração do projeto foram considerados os princípios de respeito à pessoa e da autonomia, da beneficência, da não maleficência, bem como os princípios e regras fundamentais do consentimento informado, conforme a resolução nº 466/2012 e a resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). O projeto foi aprovado, sendo emitido o parecer de aprovação nº 6.867.562 para execução do projeto. Assim, para coleta de dados *online* utilizou-se a plataforma *google forms* para a administração do questionário eletrônico via lista de e-mails, redes sociais e *WhatsApp*. Inicialmente, o(a) participante era solicitado(a) a responder sobre o livre consentimento para participação da pesquisa e, caso aceitasse, era apresentado(a) aos instrumentos de pesquisa anteriormente mencionados.

Análise de dados

Os dados foram analisados por meio do *software* JASP (v. 0.19.3.0), onde foram realizadas análises descritivas (frequência, percentual, média, desvio-padrão, erro-padrão e intervalo de confiança de 95%) com o objetivo de verificar em que medida as variáveis estudadas estavam presentes nos participantes. Além disso, foram realizados testes de tomada de decisão (teste *t* de Student) e Análises de Variância (ANOVA) para comparar os escores médios dos construtos aqui considerados em função de aspectos do trabalho. Também foram realizadas análises de Regressão Linear Múltipla (método *enter*), para verificar o nível de relação e em que medida as dimensões do CTF explicam as dimensões da SB (critério).

Resultados

Inicialmente, procurou-se compreender em que medida o CFT e a SB se apresentaram na amostra estudada por meio de análises descritivas de cada escala e suas dimensões. Em relação ao CTF, apenas o CFT baseado em tempo e tensão apresentaram média inferior, tomando como referência o ponto médio da escala de resposta. Já o CTF baseado em tensão foi o que apresentou maior média e o CFT tempo menor média (Ver Tabela 1).

Tabela 1.

Estatísticas descritivas das dimensões da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict*.

Dimensões	M	DP	Min -Max	EP	IC de 95%
CTF – Tempo	2,86	0,07	1,00 – 5,00	1,12	2,72 – 3,01
CTF – Tensão	3,38	0,08	1,00 – 5,00	1,23	3,22 – 3,54
CTF – Comportamento	2,56	0,06	1,00 – 5,00	1,00	2,43 – 2,70
CFT – Tempo	2,00	0,06	1,00 – 5,00	0,95	1,87 – 2,12
CFT – Tensão	2,43	0,07	1,00 – 5,00	1,10	2,28 – 2,57
CFT – Comportamento	2,71	0,07	1,00 – 5,00	1,18	2,56 – 2,87
CTF – Total	2,66	0,05	1,00 – 5,00	0,78	2,55 – 2,76

Em relação aos perfis do CESQT constatou-se que na amostra estudada a maioria apresentou um nível baixo da SB (perfil 3) (12,4%; f=28), seguido por um nível mais deteriorado (perfil 2) (11,6%; f=26) e poucos reportaram um nível moderado da SB (perfil 1) (7,6%; f=17). Contudo, como o restante da amostra (68,44%; f=154) não se enquadrou em nenhum dos perfis, optou-se por descrever também os escores médios para as quatro dimensões do CESQT que indicaram um perfil caracterizado por ilusão pelo trabalho e desgaste psíquico, mas com escores médios mais baixos em indolência e Culpa. Por fim, o escore médio do total da SB foi abaixo do ponto médio da escala de resposta, como reportado na Tabela 2.

Tabela 2.

Estatísticas descritivas das dimensões da CESQT.

Dimensões	M	DP	Min -Max	EP	IC de 95%
Desgaste Psíquico	2,24	0,07	0,00 – 4,00	1,05	2,10 – 2,37
Indolência	1,30	0,05	0,00 – 4,00	0,86	1,19 – 1,42
Culpa	1,34	0,06	0,00 – 4,00	0,99	1,21 – 1,47
Ilusão	2,41	0,05	0,00 – 4,00	0,79	2,31 – 2,52
Burnout	1,58	0,04	0,00 – 4,00	0,67	1,49 – 1,67

Em um segundo momento, buscou-se analisar a existência de diferenças entre os escores médios das dimensões do CTF e da SB em relação a indicadores de atribuições laborativas (modelo de trabalho e tipo de vínculo de trabalho), por meio da ANOVA e do teste t de *Student*. Especificamente para o modelo de trabalho (presencial, remoto ou híbrido), como observado na Tabela 3, a análise de variância demonstrou que havia diferenças entre os grupos em função do CTF baseado em tempo [Welch´s $F(2,41,343) = 8,475$, $p < 0,001$; Welch´s $\omega^2 = 0,062$] e em função do CTF baseado em tensão [Welch´s $F(2,39,101) = 11,337$, $p < 0,001$; Welch´s $\omega^2 = 0,084$]. O teste post-hoc Tukey demonstrou que foram encontradas diferenças significativas entre o modelo de trabalho remoto, presencial e o híbrido, com o presencial demonstrando uma maior nível médio de CTF baseado em tempo (M= 2,91; DP= 1,12). Ademais, o teste *post-hoc* Tukey também indicou diferenças significativas entre o modelo de trabalho remoto e presencial, com o presencial demonstrando uma maior nível médio de CTF baseado em tensão (M= 3,55; DP= 1,18). Em todos os casos o tamanho do efeito é grande (Lakens, 2013).

Tabela 3.

Teste post-hoc Tukey para comparação do CTF baseado em tempo e tensão.

Comparações entre grupos			ΔM	IC 95%			g de Hedges
				EP	Limite inferior	Limite Superior	
Tempo	Remoto	Presencial	-0,85	0,26	-1,48	-0,23	0,78
		Híbrido	0,02	0,20	-0,46	0,52	0,81
Tensão	Remoto	Presencial	-1,16	0,28	-1,84	-0,48	1,00

Já em relação ao tipo de vínculo de trabalho (público e privado) os teste t de *student* demonstraram que pessoas com vínculo de trabalho com o setor privado apresentaram maiores níveis de CTF em todas as dimensões quando comparados a participantes com vínculo de trabalho no setor público. Ademais, os tamanhos de efeito *d* de Cohen foram médios ou grandes, conforme apresentados na Tabela 4 (Cohen, 1988).

Tabela 4.

Teste t de student para comparação das dimensões de CTF.

		M	*DP*	*t*	*Gl*	Valor-*p*	*d* de Cohen	IC da Diferença de Média (95%)	
								Limite inferior	Limite superior
CTF -Tempo	Privado	3,38	1,04	-4,35	184	0,000	0,75	-1,00	-0,37
	Público	2,59	1,06						
CTF – Tensão	Privado	3,78	1,08	-3,41	184	0,001	0,51	-0,96	-0,25
	Público	3,17	1,24						
CTF – Comp.	Privado	2,79	0,92	-2,99	184	0,003	0,45	-0,68	-0,14
	Público	2,37	0,92						
CFT -Tempo	Privado	2,14	1,03	-2,85	184	0,005	0,42	-0,64	-0,11
	Público	1,76	0,78						
CFT – Tensão	Privado	2,82	1,15	-4,56	184	0,000	0,72	-1,02	-0,43
	Público	2,09	0,90						
CFT – Comp.	Privado	3,10	1,15	-4,73	184	0,000	0,71	-1,07	-0,44
	Público	2,34	1,01						

Já em relação a SB, os resultados indicaram existir diferenças entre os modelos de trabalho presencial, remoto e híbrido em função das dimensões de desgaste psíquico

[Welch´s $F(2,40,359) = 9,083$, $p < 0,001$; Welch´s $\omega^2 = 0,067$], indolência [Welch´s $F(2,44,295) = 8,620$, $p < 0,001$; Welch´s $\omega^2 = 0,091$] e o nível total da SB [Welch´s $F(2,43,330) = 12,309$, $p < 0,001$; Welch´s $\omega^2 = 0,063$]. O teste post-hoc Tukey demonstrou que foram encontradas diferenças significativas entre o modelo de trabalho presencial, remoto e o híbrido, com o presencial demonstrando uma maior nível médio de desgaste psíquico (M= 2,38; DP= 1,04) e nível total da SB (M= 1,67; DP= 0,67). Já em relação a dimensão indolência, foi encontrada uma diferença entre o trabalho presencial e remoto, com o presencial demonstrando uma maior nível médio de indolência (M= 1,37; DP= 0,87). Os tamanhos de efeito variaram de médio a grande (Lakens, 2013)(Ver Tabela 5).

Tabela 5.

Teste post-hoc Tukey para comparação das dimensões da SB.

Comparações entre grupos			ΔM	IC 95%			g de Hedges
				EP	Limite inferior	Limite Superior	
Desgaste Psíquico	Presencial	Remoto	0,75	0,24	0,17	1,33	0,73
		Híbrido	0,56	0,19	0,10	1,01	0,54
Indolência	Presencial	Remoto	0,58	0,19	-1,01	-0,10	0,70
SB	Presencial	Remoto	0,53	0,15	0,16	0,90	0,81
		Híbrido	0,32	0,12	0,03	0,61	0,49

No tocante ao tipo de vínculo de trabalho (público e privado) os testes t de *student* demonstraram que pessoas o vínculo de trabalho com o setor privado apresentaram níveis significativamente maiores em todas as dimensões da SB, exceto a ilusão pelo trabalho, quando comparados a participantes com vínculo de trabalho no setor público. Ademais, os tamanhos de efeito *d* de Cohen foram médios ou grandes, conforme apresentados na Tabela 6 (Cohen, 1988).

Tabela 6.

Teste t de student para comparação das dimensões da SB.

		M	*DP*	*t*	*Gl*	Valor-*p*	*d* de Cohen	IC da Diferença de Média (95%)	
								Limite inferior	Limite superior
Desgaste	Privado	2,61	0,94	-3,63	184	0,000	0,75	-0,82	-0,24
	Público	2,07	1,00						
Indolência	Privado	1,60	0,74	-4,22	184	0,000	0,51	-0,73	-0,26
	Público	1,09	0,82						
Culpa	Privado	1,53	0,93	-2,79	184	0,006	0,45	-0,67	-0,11
	Público	1,13	0,93						
Ilusão	Privado	2,39	0,78	0,36	184	0,717	0,42	-0,17	0,25
	Público	2,43	0,69						
Burnout	Privado	1,82	0,62	-4,32	184	0,000	0,71	-0,58	-0,22
	Público	1,42	0,62						

Por fim, foram realizadas análises de regressão para avaliar em que medida as dimensões do CTF conseguem predizer as dimensões da SB. A análise de regressão indicou que 46% da variância do desgaste psíquico pode ser explicada pelo modelo apresentado, indicando um bom ajuste [F(6,218) = 31,640; *p*= 0,000]. Nesse contexto, pode-se apontar que quanto maior o CTF baseado em tensão (β = 0,51; *p*= 0,000) e o CFT baseado em tensão (β= 0,20; *p*= 0,002), maior o nível de desgaste psíquico. Contudo, o CTF baseado em tempo (β= 0,05; *p*= 0,410) comportamento (β= 0,07; *p*= 0,298), o CFT baseado em tempo (β= -0,06; *p*= 0,273) e comportamento (β= 0,05; *p*= 0,401) não explicaram significativamente o desgaste psíquico, como indicado na Tabela 7.

Tabela 7.

Modelo de regressão predizendo o desgaste psíquico a partir das dimensões de CTF.

Variáveis preditoras	*R*	B	EP	β	*T*	*p*
Constante		-0,01	0,18		-0,74	0,941
CTF -Tempo	0,45(0,000)	0,05	0,06	0,05	0,82	0,410

CTF – Tensão	0,63(0,000)	0,43	0,05	0,51	7,78	0,000
CTF – Comportamento	0,42(0,000)	0,07	0,07	0,07	1,01	0,298
CFT -Tempo	0,21(0,000)	-0,07	0,06	-0,06	-1,10	0,273
CFT – Tensão	0,38(0,000)	0,19	0,06	0,20	3,14	0,002
CFT – Comportamento	0,37(0,000)	0,05	0,06	0,05	0,84	0,401
						r = 0,68
						r^2 = 0,46
						r^2 ajustado = 0,45
						F(6,218) = 31,640; p = 0,000

Nota. r = correlação r de *Pearson*; B (*Unstandardized Coefficients*) = inclinação da reta de regressão; EP = erro padrão (*Std. error*); β (*Standardized Coefficients*) = indicador da relação entre VD e VI; r^2 = Proporção de variância explicada; Razão F = Probabilidade associada ao r^2.

No que se refere à indolência, o modelo mostrou-se responsável por 24% da sua variância com um bom ajuste aos dados [F (6,218) = 6,815; p= 0,000]. Nesse modelo, níveis de CFT baseado em tensão (β= 0,20; p= 0,008) e baseado em comportamento (β= 0,24; p= 0,004) podem predizer níveis maiores de indolência. Já o CTF baseado em tempo (β=0,05; p= 0,447), tensão (β=0,09; p= 0,208) e comportamento (β= 0,04; p= 0,589) e o CFT baseado em tempo (β= -0,03; p= 0,969) não explicaram significativamente a indolência (Ver Tabela 8).

Tabela 8.

Modelo de regressão predizendo a indolência a partir das dimensões de CTF.

Variáveis preditoras	*R*	B	EP	*β*	*T*	*p*
Constante		-0,01	0,18		-0,71	0,944
CTF -Tempo	0,27(0,000)	0,04	0,05	0,05	0,76	0,447
CTF – Tensão	0,29(0,000)	0,06	0,05	0,09	1,26	0,208
CTF – Comportamento	0,34(0,000)	0,03	0,07	0,04	0,54	0,589
CFT -Tempo	0,25(0,000)	-0,03	0,06	-0,00	-0,03	0,969
CFT – Tensão	0,39(0,000)	0,16	0,06	0,20	2,67	0,008
CFT – Comportamento	0,42(0,000)	0,17	0,06	0,24	2,92	0,004

	r = 0,49
	r^2 = 0,24
	r^2 ajustado = 0,33
	F(6,218) = 6,815; p= 0,000

Nota. r = correlação r de *Pearson*; B (*Unstandardized Coefficients*) = inclinação da reta de regressão; EP = erro padrão (*Std. error*); β (*Standardized Coefficients*) = indicador da relação entre VD e VI; r^2 = Proporção de variância explicada; Razão F = Probabilidade associada ao r^2.

Já na Tabela 9, procurou-se avaliar um modelo de predição da culpa em função das dimensões do CTF. O modelo demonstrou bom ajuste aos dados [F (6,218) = 11,766; p= 0,000]. Nesse modelo níveis de CTF baseado em tensão (β= 0,20; p= 0,008) e as dimensões de CFT baseado em tempo (β= 0,19; p= 0,006) e tensão (β= 0,25; p= 0,001) podem predizer níveis maiores de Culpa. Já o CTF baseado em tempo (β=-0,04; p= 0,533), comportamento (β=-0,20; p= 0,834) e CFT baseado em comportamento (β=0,04; p= 0,564) não explicaram significativamente a culpa.

Tabela 9.

Modelo de regressão predizendo a culpa a partir das dimensões de CTF.

Variáveis preditoras	*R*	B	EP	β	*T*	*p*
Constante		-0,13	0,211		-0,65	0,513
CTF -Tempo	0,20(0,000)	-0,04	-0,06	-0,04	-0,62	0,533
CTF – Tensão	0,30(0,000)	0,16	0,06	0,20	2,66	0,008
CTF – Comportamento	0,26(0,000)	-0,01	0,08	-0,01	-0,20	0,834
CFT -Tempo	0,37(0,000)	0,20	0,07	0,19	2,78	0,006
CFT – Tensão	0,42(0,000)	0,22	0,06	0,25	3,34	0,001
CFT – Comportamento	0,31(0,000)	0,04	0,06	0,04	0,57	0,564
						r = 0,49
						r^2 = 0,24
						r^2 ajustado = 0,88
						F(6,218) = 11,766; p= 0,000

Nota. r = correlação r de *Pearson*; B (*Unstandardized Coefficients*) = inclinação da reta de regressão; EP = erro padrão (*Std. error*); β (*Standardized Coefficients*) = indicador da relação entre VD e VI; r^2 = Proporção de variância explicada; Razão F = Probabilidade associada ao r^2.

Por fim, a ilusão pelo trabalho mostrou-se responsável por 8% da variância e com um bom ajuste aos dados [F (6,218) = 3,226; p= 0,000]. O modelo indicou que níveis maiores de CTF baseado em tempo (β= 0,16; p= 0,049), menores níveis de CTF baseado em comportamento (β= -0,27; p= 0,002) e maiores de CFT baseado em tempo (β= 0,18; p= 0,017) podem predizer níveis maiores de ilusão pelo trabalho (Ver Tabela 10).

Tabela 10.

Modelo de regressão predizendo a ilusão pelo trabalho a partir das dimensões de CTF.

Variáveis preditoras	*R*	B	EP	β	*T*	*p*
Constante		2,23	0,184		12,08	0,000
CTF -Tempo	0,11(0,047)	0,11	0,05	0,16	1,982	0,049
CTF – Tensão	0,03(0,308)	0,00	0,05	0,00	0,05	0,959
CTF – Comportamento	-0,11(0,045)	-0,21	0,07	-0,27	-3,14	0,002
CFT -Tempo	0,15(0,011)	0,15	0,06	0,18	2,40	0,017
CFT – Tensão	0,07(0,144)	0,02	0,06	0,03	0,39	0,691
CFT – Comportamento	0,00(0,459)	0,01	0,06	0,01	0,20	0,837
						r = 0,28
						r^2 = 0,08
						r^2 ajustado = 0,05
						F(6,218) = 3,226; p= 0,005

Nota. r = correlação r de *Pearson*; B (*Unstandardized Coefficients*) = inclinação da reta de regressão; EP = erro padrão (*Std. error*); β (*Standardized Coefficients*) = indicador da relação entre VD e VI; r^2 = Proporção de variância explicada; Razão F = Probabilidade associada ao r^2.

Discussão

Os resultados deste estudo corroboram e ampliam a literatura que estabelece o CTF como um antecedente da SB (Greenhaus & Beutell, 1985; Michel et al., 2011). Ao desmembrar o CTF em suas seis dimensões constituintes, esta investigação vai além dos

estudos que tratam o conflito de forma agregada, oferecendo um mapa mais preciso dos mecanismos pelos quais o desequilíbrio entre papéis impacta diferencialmente os componentes da SB.

As evidências que apontam o CTF baseado em tensão como preditor mais robusto do desgaste psíquico (β = 0,51) – núcleo da exaustão na SB – alinha-se perfeitamente ao modelo teórico que define o conflito como um estressor crônico (Frone et al., 1992). À luz do modelo Demandas-Recursos do Trabalho (JD-R; Bakker & Demerouti, 2017), o CTF baseado em tensão pode ser conceitualizado como uma demanda laboral que, quando persistente, inicia um processo de deterioração da saúde. A tensão ou estresse gerado no trabalho (e.g., pressão por resultados, conflitos interpessoais) esgota os recursos emocionais e cognitivos necessários para o desempenho no domínio familiar (e.g., paciência com os filhos, disponibilidade afetiva com o cônjuge), criando um ciclo vicioso de desgaste (Grandey & Cropanzano, 1999). Este achado é crucial, pois aponta para o esgotamento de recursos internos – e não apenas a disputa por tempo como o mecanismo mais danoso na interface trabalho-família.

Contudo, o CTF baseado no tempo não apresentou poder preditivo significativo (β= 0,05; p= 0,410), o que sugere que a qualidade do conflito (o estresse gerado) importa mais que a quantidade (o tempo gasto) para a exaustão emocional. Em outras palavras, é provável ser possível trabalhar muitas horas (CTF-tempo) sem necessariamente desenvolver exaustão, desde que essas horas não sejam fontes de tensão intensa. Isso reforça a importância de intervenções focadas na redução de estressores laborais, e não apenas na gestão do tempo.

A bidirecionalidade do fenômeno mostrou-se fundamental para compreender os demais componentes da SB. O fato de o CFT, particularmente nas bases tensão (β= 0,20) e comportamento (β= 0,24), ter predito significativamente a indolência (cinismo/despersonalização) revela um caminho distinto. Problemas oriundos da esfera familiar – sejam tensões emocionais ou exigências comportamentais incompatíveis levam o indivíduo ao trabalho já desgastado, predispondo-o a atitudes de distanciamento, irritação e cinismo frente às demandas laborais e aos clientes/colegas (Bakker et al., 2005). Especificamente, o poder preditivo do CFT-comportamento para a indolência sugere que, quando o trabalhador se sente incapaz de transitar adequadamente entre os papéis (e.g., mais acolhedor em casa, mais assertivo no trabalho), ele pode adotar uma postura de distanciamento e frieza (indolência) como uma estratégia de proteção mal-adaptativa diante do conflito de papéis.

A culpa, por sua vez, emerge claramente da percepção de falha no desempenho de papéis. O modelo indicou que níveis mais elevados de culpa são preditos pelo CTF baseado em tensão (β= 0,20) e pelas dimensões de CFT baseado em tempo (β= 0,19) e tensão (β= 0,25). Este achado dialoga diretamente com a Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll, 1989), segundo a qual o indivíduo experimenta estresse quando há ameaça ou perda efetiva de recursos valorizados. Quando as demandas familiares interferem no trabalho (CFT-tempo/tensão), o trabalhador percebe que está falhando em seu papel profissional, gerando sentimentos de inadequação e culpa. Paralelamente, a tensão trazida do trabalho para casa (CTF-tensão) pode gerar culpa por não estar plenamente presente ou disponível para a família.

As diferenças encontradas entre setores (público vs. privado) e modelos de trabalho (presencial vs. remoto/híbrido) oferecem insights contextuais valiosos. Os maiores níveis de CTF e SB no setor privado podem refletir uma cultura organizacional

tipicamente mais exigente em termos de desempenho e disponibilidade, com menor estabilidade e menos políticas formais de conciliação trabalho-família (Kossek & Ozeki, 1998). Já o maior impacto no modelo presencial, especialmente no CTF-tempo/tensão e no desgaste psíquico, indica que a flexibilidade dos modelos remotos/híbridos pode atuar como um recurso laboral que mitiga o conflito, ao permitir maior controle sobre o tempo, redução de deslocamentos e maior autonomia para gerenciar as fronteiras entre vida pessoal e profissional (Allen et al., 2013; Gajendran & Harrison, 2007). Contudo, é necessária cautela na interpretação, pois o trabalho remoto pode também borrar fronteiras e aumentar o CFT, especialmente na ausência de normas claras de desconexão.

A robustez dos modelos preditivos, especialmente para o desgaste psíquico (explicando 46% da variância), fornece forte evidência empírica para a premissa central do estudo. Entretanto, o baixo poder preditivo para a ilusão pelo trabalho (apenas 8% da variância explicada) sugere que este componente – associado ao engajamento e à realização profissional pode ser mais influenciado por variáveis intrínsecas ao trabalho (como recursos laborais, significado da tarefa, feedback e suporte social) do que propriamente pelo conflito na interface trabalho-família (Bakker & Demerouti, 2007). Isso não diminui a importância da ilusão como componente da SB, mas indica que suas causas são distintas e merecem investigação específica.

Ao demonstrar que as seis dimensões do CTF predizem diferencialmente os componentes da SB, este estudo oferece contribuições inéditas para a literatura nacional. Os resultados indicam que intervenções organizacionais para prevenção da SB devem priorizar a redução de fontes de tensão laboral, mais do que simplesmente gerenciar o tempo de trabalho e reconhecer a bidirecionalidade do conflito, oferecendo suporte não apenas para demandas do trabalho que afetam a família, mas também para

situações em que problemas familiares impactam o desempenho profissional. Além disso, os resultados suportam a necessidade de implementar de políticas de flexibilidade (trabalho remoto/híbrido, horários flexíveis) como recursos capazes de atenuar o conflito baseado em tempo e tensão e a necessidade de capacitar lideranças para serem sensíveis às demandas familiares dos colaboradores, criando um clima de suporte que pode amortecer os efeitos negativos do CTF (Hammer et al., 2011).

Por fim, estudos futuros podem investigar os efeitos moderadores de suporte social (organizacional e familiar), políticas organizacionais família-amigáveis e estratégias individuais de enfrentamento (*coping*) na relação aqui estabelecida, bem como explorar, por meio de desenhos longitudinais, a direcionalidade causal entre as dimensões do CTF e da SB.

Referências

Aguiar, C. V. N., Bastos, A. V. B., Jesus, E. S., & Lago, L. N. A. (2014). Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 14*(3), 283-296.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308. https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66* (2), 345–376. https://doi.org/10.1111/peps.12012

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. https://doi.org/10.1037/a0022170

Barros, L. (2020). *A relação trabalho-família e o conflito entre papéis*. Dissertação de Mestrado Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170–180. https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2012). The spillover-crossover model. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and Family research* (pp. 54-70). Psychology Press.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Cahyono, A.B.F., Kadiyono, A.L., Supriyatin, T., & Anisah, E. (2025). Work-Family Conflict and Burnout in Police Work: The Moderating Effect of Psychological Capital. Jurnal Aplikasi Manajemen , 23 (1), 297-306. https://doi.org/10.21776/ub.jam.2025.023.1.17

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

Carlson, D. S., Thompson, M. J., & Kacmar, K. M. (2019). Double crossed: The spillover and crossover effects of work demands on work outcomes through the family. *Journal of Applied Psychology, 104*(2), 214–228. https://doi.org/10.1037/apl0000348

Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Lawrence Erlbaum

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology, 86*(3), 499.

De Souza, N. A. R., Correa, R. O., Andrade, J. R. G., Costa, J. L. B., & Santos, M. D. J. S. (2024). Empreendedorismo feminino:: redes de apoio social para atenuar os conflitos trabalho-família. *REMIPE-Revista de Micro e Pequenas Empresas e Empreendedorismo da Fatec Osasco*, *10*(1), 166-184. https://doi.org/10.21574/remipe.v10i1.424

Dughi, T., Rad, D., Roman, A., Dughi, D., Stoian, C. D., Măduța, C., Runcan, R., Costin, A., Egerău, A. M., Coman, C., Ignat, S., Balaș, E., Sinaci, M., & Rad, G. (2025). When home helps or hurts: A moderated mediation analysis of work meaning, intrinsic motivation, and life satisfaction across family flexibility profiles. *Behavioral Sciences, 15*(11), 1451. https://doi.org/10.3390/bs15111451

Fang, Y. X. (2017). Burnout and work-family conflict among nurses during the preparation for reevaluation of a grade A tertiary hospital. Chinese Nursing Research, 4(1), 51-55. https://doi.org/10.1016/j.cnre.2017.03.010

Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology (pp. 143–162). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10474-007

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65–78. https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1524–1541. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524

Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). *Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide*, 36-37.

Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2010). Validação da versão brasileira do *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* em professores. *Revista de Saúde Pública, 44*(1), 140–147. https://doi.org/10.1590/S0034-89102010000100015

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work–family conflict. Journal of Applied Psychology, 76 (4), 560–568. https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 350–370. https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666

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

Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2005). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations, 56*(1), 28-36. https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2002.00028

Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying work–family intervention processes: The roles of work–family conflict and family-supportive supervisor behaviors. *Journal of Applied Psychology, 96*(1), 134–150. https://doi.org/10.1037/a0020927

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.

Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., ... & Virtanen, M. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals. *The lancet, 386*(10005), 1739-1746

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 139–149. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139

Lakens, D. (2013). Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science. Frontier in Psychology, 4, 863. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2013.00863

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397–422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta‐analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*(5), 689–725. https://doi.org/10.1002/job.695

Organização Mundial da Saúde. (2019). Síndrome de burnout: um fenômeno ocupacional: *Classificação Internacional de Doenças (11ª Revisão)*. https://icd.who.in

Özdemir, İ. (2023). Work/family border theory or work-life spillover theory: A meta-analytical approach to turnover intention. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 22*, 1392-1407. https://doi.org/10.17755/esosder.1205895

Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 92(2), 438– 454.

Ribeiro, M. T. F. S. (2020). *Fogo que arde sem se ver: Burnout e o conflito trabalho-família em posições de chefia nas organizações* (Dissertação de mestrado). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação – Univerisidade do Porto.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor‐detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*(S1), S72–S103. https://doi.org/10.1002/job.1924

Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of marriage and family*, *67*(4), 822-836.https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178

Considerações Finais

A presente dissertação aprofundou a compreensão da interface do Conflito Trabalho-Família (CTF) e seus desdobramentos sobre a saúde mental ocupacional, por

meio da adaptação da Multidimensional Measure of Work–Family Conflict para o Brasil e Angola. Ao articular dois estudos complementares, esta pesquisa produziu contribuições teóricas, metodológicas e aplicadas relevantes para a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

No plano teórico, as evidências da estrutura hexadimensional da Multidimensional Measure of Work–Family Conflict em amostras brasileiras e angolanas oferece suporte empírico robusto à proposição do CTF como multidimensional e bidirecional (Greenhaus & Beutell, 1985). O Estudo 2 avançou ao demonstrar que as dimensões baseadas em tensão tanto no CTF quanto no CFT constituem os preditores mais consistentes do desgaste psíquico associado à Síndrome de Burnout (SB), alinhando-se ao modelo Demandas-Recursos do Trabalho (Bakker & Demerouti, 2017) e à concepção da SB que posiciona a exaustão emocional como núcleo do adoecimento ocupacional (Maslach & Leiter, 2016). Ao revelar que o CFT prediz especificamente indolência e culpa, a pesquisa evidencia que o caminho para o burnout é bidirecional e multifacetado.

No âmbito metodológico, a dissertação disponibiliza versões adaptadas da Multidimensional Measure of Work–Family Conflict com evidências de validade estrutural e consistência interna para Brasil e Angola, seguindo diretrizes internacionais de adaptação transcultural (Borsa et al., 2012; International Test Commission, 2017). No contexto angolano, trata-se do primeiro instrumento com evidências sistemáticas de validade para mensuração do CTF, preenchendo lacuna significativa na produção científica nacional. Ademais, os resultados evidenciam que o rigor no processo de adaptação é condição indispensável para a preservação da estrutura teórica dos construtos e para a comparabilidade internacional dos achados (Hambleton & Patsula, 1999).

Do ponto de vista prático, os achados subsidiam intervenções organizacionais direcionadas: (a) programas de suporte emocional e gestão do estresse para reduzir o conflito baseado em tensão; (b) políticas de flexibilidade laboral (trabalho remoto, horários flexíveis) que concedam maior autonomia ao trabalhador; (c) capacitação de lideranças para oferecer suporte às demandas familiares; e (d) programas de apoio à parentalidade que atenuem o conflito família-trabalho. Tais implicações dialogam com relatórios da Organização Internacional do Trabalho (2023) e da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), que destacam a urgência de políticas voltadas ao equilíbrio trabalho-família e à prevenção de riscos psicossociais.

Para além dos resultados e possibilidades aqui apresentados, deve-se indicar algumas limitações dos estudos. As amostras não probabilísticas e recrutadas online restringem a generalização dos resultados, e a concentração regional (Luanda em Angola; Centro-Oeste no Brasil) limita a representatividade nacional. Pesquisas futuras devem: (a) conduzir testes de invariância de medida entre os países (Putnick & Bornstein, 2016); (b) realizar investigações longitudinais para examinar direcionalidade causal; (c) ampliar a rede nomológica do construto com variáveis como suporte social e engajamento; (d) desenvolver estudos qualitativos para aprofundar a compreensão de fatores culturais específicos; e (e) avaliar a eficácia de intervenções organizacionais na redução do CTF e na prevenção da SB.

Por fim, esta dissertação reafirma que a conciliação trabalho-família é a dimensão central da saúde ocupacional contemporânea. Em contextos marcados por desigualdades estruturais como Brasil e Angola, a ausência de políticas organizacionais e públicas voltadas ao equilíbrio de papéis contribui para ciclos de esgotamento e vulnerabilidade psicossocial. Ao oferecer instrumentos com parâmetros psicométricos adequados para ambos os contextos e evidências robustas sobre os mecanismos que

conectam o CTF e a SB, este trabalho busca fortalecer o avanço científico e subsidiar intervenções baseadas em evidências que promovam qualidade de vida no trabalho e bem-estar. O equilíbrio entre trabalho e família, como advertiu Nippert-Eng, não é luxo, mas necessidade humana fundamental e sua promoção deve ser responsabilidade compartilhada por organizações, governos e sociedade.

Referências

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308. https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paideia, 22*(53), 423–432. https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014

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

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

Guo, Y., Wang, S., Rofcanin, Y., & Las Heras, M. (2024). A meta-analytic review of family supportive supervisor behaviors (FSSBs): Work-family related antecedents, outcomes, and a theory-driven comparison of two mediating mechanisms. *Journal of Vocational Behavior, 151*, Artigo 103988. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103988

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560–568. https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560

Hambleton, R. K., & Patsula, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology, 1*(1), 1–30.

International Test Commission. (2017). The ITC guidelines for translating and adapting tests (2nd ed.). *International Journal of Testing, 18*(2), 101–134. https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166

Instituto Nacional de Estatística de Angola. (2023). Inquérito ao emprego em Angola *2023*. INE.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2023). *PNAD contínua: Outras formas de trabalho 2023*. https://www.ibge.gov.br

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016).Understanding the burnout experience.World Psychiatry. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*(5), 689–725. https://doi.org/10.1002/job.695

Organização Internacional do Trabalho. (2023). Perspectivas mundiais do emprego e da sociedade*: Tendências 2023. OIT.*

Organização das Nações Unidas. (2023). Relatório de desenvolvimento humano 2023*: Angola*. https://www.undp.org/angola

Organização Mundial da Saúde. (2019). Síndrome de burnout: um fenômeno ocupacional: *Classificação Internacional de Doenças (11ª Revisão)*. https://icd.who.in

Organização Mundial da Saúde. (2022). Saúde mental no trabalho: Resumo de políticas. Organização Mundial da Saúde.

Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (2016). Measurement invariance conventions and reporting: The state of the art and future directions for developmental research. *Developmental Review, 41*, 71–90. https://doi.org/10.1016/j.dr.2016.06.004

Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict. *Journal of Applied Psychology, 102*(12), 1601–1635. https://doi.org/10.1037/apl0000246

Apêndices

Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário(a) da pesquisa "Adaptação da Escala de *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict*", que tem como objetivo adaptar, obter evidências de validade da *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict*. Para isso, fui informado pelo pesquisador responsável que:

▪ Participarei da etapa de resposta aos instrumentos de pesquisa, com duração prevista para cerca de 20 minutos.

▪ Os incômodos que poderei sentir durante sua participação são mínimos e, em caso de desconforto, poderei me dirigir ao pesquisador responsável que estará à disposição para me auxiliar.

▪ Contarei com a assistência do pesquisador responsável para solucionar eventuais desconfortos.

▪ Os benefícios de minha participação serão indiretos, sendo: contribuir para a ciência e a prática psicológica.

▪ Para participar deste estudo não terei nenhum custo, nem receberei qualquer vantagem financeira. Apesar disso, diante de eventuais danos, identificados e comprovados, decorrentes da pesquisa, o pesquisador responsável assegura o direito à indenização.

▪ Tenho garantida plena liberdade de recusar a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem necessidade de comunicado prévio. Que a minha participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que serei atendido pelo pesquisador responsável.

▪ Os resultados da pesquisa estarão à minha disposição quando finalizada e que não serei identificada em nenhuma fase da pesquisa, bem como em nenhuma publicação que possa resultar.

▪ Este termo de consentimento será armazenado online no google drive. Sendo arquivado pelo pesquisador responsável, no drive do Laboratório de Avaliação Psicológica de Rio Verde - LAPRV.

▪ Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de cinco anos e depois desse tempo, os mesmos serão destruídos.

▪ Os pesquisadores tratarão a minha identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, as Resoluções 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde e 510/2016 do CONEP, e utilizarão as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Desse modo, sendo informado (a) dos objetivos da pesquisa de maneira clara e detalhada, e tendo esclarecido minhas dúvidas, sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. Declaro que concordo em participar e que recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas. Além disso, em caso de dúvidas, poderei entrar em contato com o pesquisador responsável ou com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Rio – UniRV nos endereços abaixo.

Pesquisador Responsável

Pesquisador(a) Responsável: Prof. Dr. Germano Gabriel Lima Esteves- Departamento Psicologia da Univesidade de Rio Verde (UniRV) & Alvino Virgílio André - Mestrando

em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília (UnB)

Endereço Comitê de Ética e Pesquisa (CEP): Universidade de Rio Verde – UniRV.

Endereço: Rua Rui Barbosa no 3, Centro, Rio Verde - GO. CEP: 75.901-250 Fone: (64) 3622-1446

Apêndice B - Questionário sociodemográfico (Brasil)

Com a finalidade de caracterizar os(as) respondentes desta pesquisa, por favor, responda as perguntas a seguir:

1 – Sexo:
( ) Masculino
( ) Feminino

2 - Idade: _____

3 - Unidade Federativa (Estado) onde mora:_____

4 - Cidade onde mora:_____

5 - Estado Civil:
( ) Solteiro(a).
( ) Casado(a).
( ) União estável/mora com companheiro(a)
( ) Separado(a)/Divorciado(a).
( ) Viúvo(a).
( ) Outros.

6 - Indique sua cor/etnia:
( ) Branco.
( ) Negro.
( ) Pardo.
( ) Índio.
( ) Asiático.

7 - Nível escolar:
( ) Fundamental Incompleto.
( ) Fundamental Completo.
( ) Médio Incompleto.
( ) Médio Completo.
( ) Superior Incompleto.
( ) Superior Completo.
( ) Pós-graduação Incompleto.
( ) Pós-graduação Completo.

8. Caso tenha curso superior completo, qual o seu curso de formação? _____

9 - Qual a sua condição de emprego atual?
( ) Assalariado - setor público.
( ) Assalariado - setor privado.
( ) Autônomo(a).
( ) Mercado Informal/Bicos.
( ) Aposentado(a)/pensionista.
( ) Não trabalha/Desempregado(a).

10 – Caso esteja empregado(a), em qual ramo trabalha? _____

11 - Caso esteja empregado(a), há quanto tempo desenvolve essa atividade nesse local de trabalho?

_____

12 - Caso esteja empregado(a), o cargo que ocupa é de chefia e/ou gerência?

( ) Sim
( ) Não

12 - Caso esteja empregado(a), você ocupa um cargo de nível técnico?

( ) Sim
( ) Não

13 - Indique a renda da sua família (incluindo a sua).

( ) Até um salário mínimo (Até R$ 1.212,00).
( ) Entre 1 e 3 salários mínimos (Entre R$ 1.212,01 e R$ 3.636,00).
( ) Entre 3 e 5 salários mínimos (Entre R$ 3.636,01 e R$ 6.060,00).
( ) Entre 5 e 10 salários mínimos (Entre R$ 6.060,01 e R$ 12.120,00).
( ) Entre 10 e 20 salários mínimos (Entre R$ 12.120,01 e R$ 24.240,00).
( ) Mais de 20 salários mínimos (Mais de R$ 24.240,01).

Apêndice C - Questionário sociodemográfico (Angola)

Com a finalidade de caracterizar os(as) respondentes desta pesquisa, por favor, responda as perguntas a seguir:

1 – Sexo:
( ) Masculino
( ) Feminino

2 - Idade: _____

3 - Província onde mora:_____

4 - Estado Civil:
( ) Solteiro (a).
( ) Casado (a).
( ) Vivo maritalmente
( ) Separado(a)/Divorciado(a).
( ) Viúvo(a).
( ) Outros.

5- Você tem filhos?
( ) Sim.
( ) Não.

6 - Quantos filhos tem (Caso não tenha filhos, marcar zero):
( ) 0.
( ) 1.
( ) 2.
( ) 3.
( ) 4.
( ) 5.
( ) 6.
( ) 7.
( ) Outros _____

7 - Tipo de habitação:
( ) Casa própria.
( ) Alugada.
( ) Partilhada com familiares.

8- Nível escolar:
( ) Ensino Primário (1ª - 6ª classe) incompleto.
( ) Ensino Primário (1ª - 6ª classe) completo.
( ) Ensino Secundário (7ª -12ª) incompleto
( ) Ensino Secundário (7ª -12ª) completo
( ) Ensino Superior incompleto
( ) Ensino Superior Completo.
( ) Pós-graduação Incompleto.

( ) Pós-graduação Completo.

9. Caso tenha curso superior completo, qual o seu curso de formação? _____

10 - Qual a sua condição de emprego atual?
( ) Empregado (a) formal público.
( ) Empregado (a) informal privado.
( ) Trabalhador(a) informal
( ) Empreendedor formal
( ) Aposentado
( ) Não trabalha/Desempregado.

11 – Qual é a modalidade do seu trabalho?
( ) Presencial (na empresa)
( ) Trabalhar a partir de casa.
( ) Híbrido (Presencial na empresa e trabalhar a partir de casa).

12 - Em qual ramo trabalha? _____

13- Há quanto tempo desenvolve essa atividade nesse local de trabalho? _____

14- O cargo que ocupa é de chefia e/ou gerência?
( ) Sim
( ) Não

15- Você ocupa um cargo de nível técnico?
( ) Sim
( ) Não

16 - Indique a renda da sua família (incluindo a sua).
( ) Até 50.000.00 Kz
( ) 50.001- 150.000.00 Kz
( ) 150.001- 300.000.00 Kz
( ) Acima de 300.000.00 Kz

17- Indique apenas a sua faixa renda mensal
( ) Até 50.000.00 Kz
( ) 50.001- 150.000.00 Kz
( ) 150.001- 300.000.00 Kz
( ) Acima de 300.000.00 Kz

Apêndice D - *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* (versão adaptada para o Brasil)

1- Meu trabalho me afasta da minha família mais do que eu gostaria.
2- O tempo que devo dedicar ao meu trabalho me impede de participar de responsabilidade e atividades domésticas.
3- Eu tenho que perder atividades familiares devido a quantidade de tempo que devo dedicar às responsabilidades do trabalho.
4- Quando chego em casado trabalho, frequentemente me sinto muito exausto para participar das atividades/responsabilidades familiares.
5- Muitas vezes estou tão emocionalmente esgotado quando chego em casa do trabalho que isso me impede de contribuir com minha família.
6-Devido a todas as pressões no trabalho, às vezes, quando chego em casa, estou muito estressado para fazer as coisas que eu gosto.
7- Os comportamentos que uso para resolver problemas no trabalho não são eficazes para resolver os problemas em casa.
8- O comportamento que é eficaz e necessário para mim no trabalho seria prejudicial em casa.
9- Os comportamentos que me tornam eficaz no trabalho não me ajudam a ser um membro da família melhor.
10- O tempo que gasto com minhas responsabilidades familiares muitas vezes interfere nas minhas responsabilidades do trabalho.
11- O tempo que passo com minha família frequentemente faz com que eu não tenha tempo para atividades do trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.
12- Eu tenho que perder atividades de trabalho devido à quantidade de tempo que devo dedicar em responsabilidades familiares.
13- Devido ao estresse em casa, muitas vezes estou preocupado com assuntos familiares no trabalho.
14- Por estar frequentemente estressado com responsabilidade familiares, tenho dificuldades em me concentrar no trabalho.
15-Tensão e ansiedade da minha vida familiar frequentemente reduzem minha habilidade de fazer meu trabalho.

16- Os comportamentos que funcionam para mim em casa não parecem ser eficientes no trabalho.
17- O comportamento que é eficaz e necessário para mim em casa seria prejudicial no trabalho.
18- Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são eficazes para resolver os problemas no trabalho.

Apêndice E - *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict* (versão adaptada para Angola)

1- O meu trabalho impede-me de participar nas atividades-reuniões da minha família mais do que eu gostaria.
2- O tempo que devo dedicar ao meu trabalho me impede de participar igualmente nas responsabilidades e reuniões familiares.
3- Tenho faltado às atividades familiares devido à quantidade de tempo que devo dedicar às responsabilidades profissionais.
4- Quando chego em casa, vindo do trabalho, muitas vezes fico cansado demais para participar de atividades / responsabilidades familiares.
5- Muitas vezes fico tão esgotado emocionalmente quando chego em casa e, isso me impede de contribuir na minha família.
6- Devido às pressões do trabalho, às vezes chego em casa tão estressado que não consigo fazer o que gosto.
7- As formas de resolver problemas que utilizo no meu trabalho não são eficazes na resolução de problemas em casa.
8- Um comportamento que seja eficaz e necessário para mim no trabalho seria prejudicial em casa.
9. Um comportamento que seja eficaz e necessário para mim no trabalho seria prejudicial em casa.
10- Os comportamentos que realizo e que tornam eficaz no trabalho não me ajudam a ser um pai e um cônjuge melhor.
11. O tempo que dedico às responsabilidades familiares muitas vezes interfere nas minhas responsabilidades profissionais.
12. O tempo que passo com a minha família muitas vezes faz com que eu não dedique tempo a atividades no trabalho que poderiam ser úteis para minha carreira.
13. Tenho que faltar às atividades de trabalho devido à quantidade de tempo que devo dedicar às responsabilidades familiares.
14. Devido ao estresse em casa, fico frequentemente preocupado com assuntos familiares no trabalho.
15. Como muitas vezes fico estressado com as responsabilidades familiares, tenho dificuldade em me concentrar no meu trabalho.

15. A tensão e a ansiedade decorrentes da minha vida familiar muitas vezes enfraquecem a minha capacidade de realizar o meu trabalho.
16. Os comportamentos que funcionam para mim em casa não parecem ser eficazes no trabalho.
17. Um comportamento que seja eficaz e necessário para mim em casa seria prejudicial ao trabalhar.
18. As formas de resolver problemas que funcionam para mim em casa não parecem ser tão úteis em trabalhar.

Anexos

Anexo A - Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) - Versão Brasileira

INSTRUÇÕES – Abaixo são apresentadas 10 afirmações acerca de como você pode se sentir no dia a dia. Por favor, leia atentamente cada uma das afirmações a seguir e escolha uma das cinco alternativas o quanto experimenta no seu trabalho (atividade profissional) o que é relatado. Dê sua resposta de acordo com a escala abaixo, anotando ao lado de cada afirmação o número correspondente que varia de 0 (Nunca) a 4 (Muito Frequentemente: todos os dias).

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente: Algumas Vezes por ano	Às vezes: Algumas Vezes por mês	Frequentemente: Algumas vezes por semana	Muito frequentemente: todos os dias

01.____ O meu trabalho representa para mim um desafio estimulante.

02.____ Não gosto de atender alguns pacientes/clientes.

03.____ Acho que muitos pacientes/clientes são insuportáveis.

04.____ Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho.

05.____ Vejo o meu trabalho como uma fonte de realização pessoal.

06.____ Acho que os familiares dos pacientes/clientes são uns chatos.

07.____ Penso que trato com indiferença alguns pacientes/clientes.

08.____ Penso que estou saturado(a) pelo meu trabalho.

09.____ Sinto-me culpado(a) por alguma das minhas atitudes no trabalho.

10.____ Penso que o meu trabalho me dá coisas positivas.

11.____ Gosto de ser irônico(a) com alguns pacientes/clientes.

12.____ Sinto-me pressionado(a) pelo trabalho.

13.____ Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho.

14.____ Rótulo ou classifico os pacientes/clientes segundo o seu comportamento.

15.____ O meu trabalho me é gratificante.

16.____ Quando as pessoas me aborrecem, é possível que eu fale o que realmente penso delas.

17.____ Penso que deveria pedir desculpas a alguém pelo meu comportamento no trabalho.

18.____ Sinto-me cansado(a) fisicamente no trabalho.

19.____ Sinto-me desgastado(a) emocionalmente.

20.____ Sinto-me encantado(a) pelo meu trabalho.

21.____ Sinto-me mal por algumas coisas que disse no trabalho.

Anexo B - *Multidimensional Measure of Work–Family Conflict*

WFC (Work-to-Family Conflict)
1 - My work keeps me from my family activities more than I would like.
2 - The time I must devote to my job keeps me from participating equally in household responsibilities and activities**.**
3 -I have to miss family activities due to the amount of time I must spend on work responsibilities
4 - When I get home from work, I am often too frazzled to participate in family activities/responsibilities**.**
5 - I am often so emotionally drained when I get home from work that it prevents me from contributing to my family.
6 - Due to all the pressures at work, sometimes when I come home I am too stressed to do the things I enjoy.
7 - The problem-solving behaviors I use in my job are not effective in resolving problems at home.
8 - Behavior that is effective and necessary for me at work would be counterproductive at home.
9- The behaviors I perform that make me effective at work do not help me to be a better parent and spouse.
FWC (Family-to-Work Conflict)
10 - The time I spend on family responsibilities often interferes with my work responsibilities.
11 - The time I spend with my family often causes me to not spend time in activities at work that could be helpful to my career.
12- I have to miss work activities due to the amount of time I must spend on family responsibilities.
13 - Due to stress at home, I am often preoccupied with family matters at work.
14 - Because I am often stressed from family responsibilities, I have a hard time concentrating on my work.
15 - Tension and anxiety from my family life often weakens my ability to do my job.

16 - The behaviors that work for me at home do not seem to be effective at work.
17 - Behavior that is effective and necessary for me at home would be counterproductive at work.
18 -The problem-solving behaviors that work for me at home do not seem to be as useful at work