

# Interferência Trabalho-Família e facilitação Trabalho-Família: estudo da invariância da medida entre sexos

**Carla Santos Carvalho<sup>1</sup>**

Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal

**Lisete S. Mendes Mónico**

Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal

**Vânia Almeida Pinto**

Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal

**Carlos Américo Pinto** (in memoriam)

Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal

**Maria Inés Alegre**

Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal

**Denize Oliveira**

Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Uerj, RJ, Brasil

**Pedro Miguel Parreira**

Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, Coimbra, Portugal

**Resumo:** A relação trabalho-família é uma temática com grande interesse para a investigação, cujos estudos têm revelado diferenças entre sexos. Pretendeu-se analisar a invariância da medida entre os sexos masculino e feminino relativamente à interferência Trabalho-Família em docentes. A Escala T-F (Carvalho & Andrade, 2012) foi aplicada a 610 docentes do ensino superior português. Estudou-se a sua dimensionalidade por meio de análises fatoriais exploratória e confirmatória. A estrutura do modelo teórico proposto mostrou-se bem ajustada na amostra de multigrupos. A invariância da medida foi testada com o teste de Qui-quadrado. Os fatores Impacto da Tensão T-F no Trabalho e Impacto da Tensão T-F na Família foram invariantes entre docentes, indicando uma independência face ao sexo. As medidas para os restantes fatores (interferência do trabalho com a família, interferência da família com o trabalho, trabalho como facilitador da família e família como facilitadora do trabalho) variaram entre os sexos.

**Palavras-chave:** trabalho-família; interferência trabalho-família; facilitação trabalho-família; diferenças de sexo; invariância da medida.

WORK-FAMILY INTERFERENCE AND WORK-FAMILY FACILITATION: A STUDY OF MEASUREMENT INVARIANCE BETWEEN GENDERS

**Abstract:** Work-family relationship is a subject of great interest for research, and studies have shown differences between genders. The aim of this study was to analyze measurement invariance between men and women, with reference to Work-Family interference among teachers. The W-F Scale (Carvalho & Andrade, 2012) was applied to a sample of 610 Portuguese higher education teachers. Dimensionality was tested by means of exploratory and confirmatory factor analysis. The structure of the proposed

<sup>1</sup> Endereço de correspondência: Carla Santos Carvalho: Rua do Colégio Novo, 3000, Coimbra, Portugal. E-mail: [ccarvalho@fpce.uc.pt](mailto:ccarvalho@fpce.uc.pt)

theoretical model was well adjusted to the multi-group sample. Chi-square test was used to perform measurement invariance testing. Impact factors of the W-F tension on work and of W-F tension on family were invariant among teachers, indicating independence with regard to gender. Measurements for the remaining factors (work interference with family, family interference with work, work as family life facilitator, and family as work facilitator) varied between men and women.

**Keywords:** work-family; work-family interference; work-family facilitation; gender differences; invariance of the measure.

## INTERFERENCIAS TRABAJO-FAMILIA Y LA FACILITACIÓN DEL TRABAJO Y LA FAMILIA: ESTUDIO DE LA INVARIANZA DE LA MEDIDA ENTRE LOS SEXOS

**Resumen:** La relación trabajo-familia es una temática de interés para la investigación, y estudios han evidenciado diferencias entre sexos. Se analizó la invarianza de la medida entre hombres y mujeres relativamente a la interferencia Trabajo-Familia en docentes. La Escala T-F (Carvalho & Andrade, 2012) fue aplicada a 610 docentes portugueses de educación superior. Se estudió la dimensionalidad mediante análisis factoriales exploratorio y confirmatorio. La estructura del modelo teórico propuesto se ajusta a la muestra de multigrupos. La invarianza de la medida fue testada con la prueba Chi-cuadrado. Los factores Impacto de la Tensión T-F en el Trabajo e Impacto de la Tensión T-F en la familia fueron invariantes entre los docentes con respecto al sexo. Las medidas para los restantes factores (interferencia del trabajo en la familia, interferencia de la familia en el trabajo, trabajo como facilitador de la familia y familia como facilitadora del trabajo) varían entre sexos.

**Palabras clave:** trabajo-familia; interferencia trabajo-familia; facilitación trabajo-familia; diferencias de sexo; invarianza de la medida.

## Introdução

Atualmente, o equilíbrio entre a vida profissional e a familiar é um dos grandes desafios dos países em desenvolvimento e uma das temáticas com maior destaque na União Europeia, dado que a harmonia entre estas duas dimensões tem implicações não só para o próprio indivíduo, como também para as organizações e para a sociedade em geral (Baptiste et al., 2017; Matias, Andrade, & Fontaine, 2011; McNall, Nicklin, & Masuda, 2010; Vithanage & Arachchige, 2017). A problemática é tão relevante que a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – Eurofound (2014) considera o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal um dos pilares de análise obrigatória quando se pretende avaliar a qualidade de vida dos indivíduos. Com efeito, mudanças de ordem demográfica, tecnológica e organizacional estão na base de grandes mudanças a que assistimos nas últimas décadas e que fazem deste tema um dos tópicos mais relevantes da investigação na atualidade. Também Portugal tem sido afetado por mudanças que fazem com que a análise da interface Trabalho-Família (T-F) seja cada vez mais relevante.

Perante um clima de mudança patente no mundo do trabalho moderno, a gestão das fronteiras entre o trabalho e a família (ou vida pessoal) passou a ser encarada como um desafio crescente, quer para os trabalhadores – exigindo-se destes uma mudança no modo como interagem com os filhos, gerem as suas tarefas domésticas e compartilham a sua vida entre ambos os papéis (de trabalhadores e de pais) –, quer para todos aqueles que gerem e dirigem organizações e que se preocupam com uma

gestão responsável das pessoas no trabalho (isto é, com a excelência no trabalho e com uma gestão assente na filosofia de empresas amigas da família). Nesse cenário, várias são as ciências que podem contribuir para esse campo, destacando-se a Psicologia Social, das Organizações e do Trabalho, cuja contribuição pode ir desde a construção e o teste de escalas para avaliar as diferentes facetas da relação Trabalho-Família até à análise dos antecedentes e das consequências das políticas e práticas da conciliação entre a vida laboral e familiar que sejam benéficas para ambas as partes (organização e trabalhadores). Exigem-se medidas válidas e fiáveis, que possam ser aplicadas com o mesmo rigor e grau de confiança aos sexos masculino e feminino. Para tal, é necessária a realização de testes de invariância da medida, aspeto que tem sido, a nosso ver, menos enfatizado na literatura que se debruça sobre diferenças entre sexos e géneros.

### **Interferência Trabalho-Família e facilitação Trabalho-Família: breve estado da arte**

A investigação na área ligada ao trabalho e à família é cada vez mais extensa. A revisão sistemática da literatura entre os anos 2009 e 2014 levada a cabo por Brau, Vierheller e Oliveira (2016) revelou que é a partir do ano de 2011 que esse tema se torna mais emergente e que o número de estudos em diversas populações de trabalhadores mais cresce, sendo por eles considerado um tópico de investigação atual e pertinente. Assistiu-se recentemente a uma crescente utilização de diferentes expressões para aludir à relação entre essas duas esferas/interfaces ou domínios (família e trabalho). Tais expressões (por exemplo, tensão, conflito, interferência, transferência, contágio, equilíbrio, conciliação, facilitação, relação, interface) surgiram como fruto da emergência de diversas teorias suportadas por diferentes modelos e paradigmas acerca da relação trabalho-família. Contudo, mais do que criticar (ou defender) uma dada teoria em relação a outra, é necessário considerar que o seu conjunto oferece um espectro de análise do dinamismo da interface trabalho-família, domínio cada vez mais amplo e compreensivo (Carvalho & Chambel, 2016).

Um dos conceitos mais referenciados na literatura desta especialidade (e que retrata um posicionamento dos autores mais neutro em relação ao tema) é o de relação trabalho-família – RTF (Carvalho & Andrade, 2012; Carvalho & Chambel, 2016) ou Interação Trabalho-Família – INTF (Carvalho & Andrade, 2012), cuja utilização se revela vantajosa, sobretudo quando se pretende falar da interface dessas duas esferas, independentemente da direção da interação (trabalho-família ou família-trabalho) e do sentido – negativo (conflito/interferência/tensão) ou positivo (contágio, valorização, enriquecimento, facilitação) – (Byron, 2005; Carvalho & Chambel, 2016; Carvalho & Andrade, 2012; Feijó, Goulart, Nascimento, & Nascimento, 2017; Spector et al., 2007).

A diferença conceitual entre Interferência Trabalho-Família (ITF) e Interferência Família-Trabalho (IFT) parece ser muito objetiva na literatura corrente. A ITF caracteriza-se por pressões mutuamente incompatíveis, oriundas, simultaneamente, da esfera do trabalho e da esfera da família (Greenhaus & Beutell, 1985). A investigação neste

domínio tem destacado a existência de diferenças entre a ITF e a IFT. A primeira diz respeito à interferência do trabalho na vida familiar (ou pessoal) dos indivíduos (por exemplo, não ir ao jogo de futebol do filho devido a compromissos de trabalho de última hora; faltar a um jantar de família importante devido a exigências laborais). A segunda diz respeito ao efeito inverso, ou seja, à interferência da família no trabalho (por exemplo, faltar ao trabalho para ficar em casa cuidando de um filho que adoeceu; descuidar uma tarefa de responsabilidade em virtude de problemas pessoais) (Cinamon & Rich, 2010). O mesmo acontece quanto ao lado positivo dessa relação: Facilitação Trabalho-Família (FTF) ou Enriquecimento Trabalho-Família (ETF), que implica o enriquecimento do desempenho do papel na família devido às experiências no trabalho, isto é, extensão na qual as experiências num papel melhoram a qualidade de vida noutro papel (por exemplo, as experiências e os conhecimentos obtidos com a organização e a gestão de tarefas no trabalho facilitam a organização e gestão de tarefas no lar, na família), e Facilitação Família-Trabalho (FFT) (por exemplo, a aprendizagem obtida com a gestão de conflitos e relações interpessoais no lar/família funciona como uma fonte de aprendizagem, um facilitador da gestão de relações interpessoais no trabalho, com colegas e chefias; formas de resolver problemas em casa facilitam a resolução e a tomada de decisões no trabalho) (Carvalho & Andrade, 2012; Cinamon & Rich, 2010).

Na literatura da especialidade, além desses paradigmas referidos (o negativo [predominante] e o positivo), encontramos também o chamado paradigma integrativo da relação T-F que corresponde ao paradigma centrado no balanço – que em inglês é frequentemente referido como *Work Life-Balance* (WLB) (Vithanage & Arachchige, 2017). Esse conceito tem gerado muita controvérsia na literatura, dado ser considerado uma utopia por muitos e estando ainda em desenvolvimento para outros. Não obstante, importa referir que é uma visão que, em última instância, advoga a importância da procura da satisfação em todas as dimensões da vida do indivíduo, o que equivale a procurar conciliar, compatibilizar ou balancear a perspectiva negativa do conflito/tensão ou a positiva (do enriquecimento) da relação T-F. À semelhança dos paradigmas referidos anteriormente (mais negativos ou mais positivos), este paradigma deu origem à emergência de várias teorias e modelos conhecidos (mas que, dado o espaço neste artigo, não iremos desenvolver).

Tal como referido e segundo diversos autores (por exemplo, Carvalho & Andrade, 2012; Carvalho & Chambel, 2016; Edwards & Rothbard, 2000; Hobfoll, 1989; Jones, Burke, & Westman, 2006; Premeaux, Adkins, & Mossholder, 2007), ao longo dos últimos anos, a investigação nesse domínio tem produzido uma variedade de teorias sobre os possíveis mecanismos que ligam essas duas áreas (trabalho-família), tendo emergido diversos modelos. Nesse âmbito, após uma extensa revisão de literatura, Edwards e Rothbard (2000) propuseram um quadro integrador desses mecanismos de ligação T-F, sublinhando seis mecanismos fundamentais explicativos das relações (quer positivas, quer negativas) entre o trabalho e a família. São eles: a segmentação, o *spillover*, a compensação, a congruência, a escassez de recursos e o conflito de papéis trabalho-família. A preferência por um ou alguns destes mecanismos para explicar as

relações T-F terá implicações na forma como os investigadores interpretam e propõem intervenções relativamente a essa relação. Explicitando cada um deles de forma resumida, o mecanismo de segmentação defende que T-F são dimensões separadas, quer física, quer psicologicamente; o *spillover* (transbordamento ou contágio – um dos mecanismos mais citado na literatura) refere-se ao processo segundo o qual as experiências (isto é, competências, afetos, atitudes e comportamentos) em uma esfera ou em um domínio afetam o outro domínio; a compensação é o mecanismo segundo o qual a insatisfação em um domínio de vida leva os indivíduos a produzir uma resposta mais ativa, como um maior investimento no outro domínio; o mecanismo da congruência corresponde ao processo que atribui a outra variável – por exemplo, personalidade, a cultura (Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004) – a responsabilidade pela forma como a vida familiar e o trabalho são congruentes (ou não); o mecanismo da escassez de recursos sugere que há uma transferência finita de recursos pessoais (por exemplo, energia, tempo, atenção) entre domínios ou esferas; e, por último, o mecanismo de conflito T-F sugere que as exigências dos domínios são (muitas vezes) mutuamente incompatíveis, isto é, cumprir as exigências num domínio gera uma tensão que dificulta ou mesmo pode impedir cumprir totalmente as exigências no outro domínio.

A generalidade dos autores é consensual no que diz respeito ao facto de, ainda no século XXI, existirem diferenças entre sexos no desempenho de papéis, nomeadamente de que as mulheres continuam a assumir maior responsabilidade no cuidado de crianças, realizar tarefas domésticas e tomar conta de parentes, pelo menos nalgumas culturas. Devido a essa atividade suplementar, é frequente as mulheres mencionarem grau elevado de stresse e menor satisfação no desempenho do papel de mães, em comparação com os respetivos companheiros. Evidenciam, também, uma tendência para considerarem que o trabalho interfere no seu papel parental (Barrette, 2009; Bianchi & Milkie, 2010; Hall, 1990; Shelton, 2006; Zhang & Liu, 2011).

Não obstante cada vez mais homens relatarem maior envolvimento nas tarefas ligadas à paternidade e às responsabilidades domésticas, e experimentarem igualmente a sensação de estresse motivado pelo desempenho de ambos os papéis, estes tendem a apresentar *scores* médios mais baixos quando comparados com as mulheres e a exibir menos sinais dessa tensão. Esse perfil sustenta-se no facto de os homens prezarem o seu *status quo*, procurando transmitir uma imagem de dedicação e profissionalismo, evitando tornar visíveis os ajustes que realizam para a conciliação do seu trabalho com as obrigações familiares. Apesar da vasta quantidade de estudos que têm surgido sobre as diferenças entre sexos/géneros, no que respeita ao T-F, não existe consenso na literatura da especialidade sobre as causas destas disparidades (Bianchi & Milkie, 2010), reforçando a importância que a psicometria assume nesse domínio do conhecimento.

## **A importância das medidas de ITF e IFT e do estudo da invariância**

No atual cenário em que vivemos, cada vez mais as novas formas de organização do trabalho, por um lado, e a transformação do próprio conceito de família, por outro, fazem com que um outro mecanismo ganhe relevância e sentido: o mecanismo

baseado na teoria das fronteiras, segundo o qual cada vez mais os domínios da família e do trabalho são de tal forma permeáveis que se influenciam mutuamente (Carvalho & Chambel, 2016), tornando, por isso, difícil separar ou delimitar as fronteiras entre um domínio e outro. Essa influência pode ser negativa, por via da emergência de algum tipo de conflito de papéis e da interferência negativa das exigências de ambos os domínios (T-F), ou positiva, por via da facilitação que se assenta no enriquecimento ou nos efeitos salutares do envolvimento das pessoas em múltiplos papéis (por exemplo, trabalho e família, vida pessoal) e da transferência de conhecimentos e aprendizagens de um domínio para o outro, contribuindo assim para o alargamento do espectro das estratégias a que as pessoas podem recorrer para lidar eficazmente com os desafios e as exigências colocadas por ambos os domínios (T-F/F-T). Nesse cenário de mudanças a todos os níveis, novas medidas/escalas são necessárias para avaliar essas formas distintas de organização do trabalho e das famílias, em que se avaliem quer interferências positivas e negativas, quer a influência do género e sexo na percepção dessas interferências (T-F/F-T). De facto, no âmbito da investigação acerca da relação trabalho-família, o estudo das diferenças entre sexos é uma constante, analisando-se quer as diferenças, quer o efeito moderador do sexo/género, por exemplo, na relação entre a satisfação no trabalho e o conflito T-F (Feijó et al., 2017; Matias et al., 2011).

Portugal apresenta uma crescente participação feminina no mercado de trabalho, levando a que o modelo familiar de um único elemento a trabalhar fora de casa tenha perdido expressão (Matias et al., 2011). Além do mais, atualmente, as famílias de duplo-emprego ultrapassam em número as famílias com um único emprego, pelo que homens e mulheres debatem-se com as crescentes exigências do seu trabalho e da sua família. Desse modo, as responsabilidades do trabalho profissional, as tarefas domésticas e os cuidados dos descendentes (filhos) e ascendentes (pais/outros familiares a seu cargo) não se confinam mais à divisão tradicional dos papéis de género, pelo que nos questionamos se as medidas que avaliam a interferência T-F/F-T e as suas dimensões constituintes são, por um lado, apropriadas a este novo cenário e, por outro, igualmente entendidas por homens e mulheres como (in)variantes. Em Portugal, a relação conflitual entre as duas esferas é cada vez mais evidente para ambos os sexos, parecendo que o conflito trabalho-família é distinto do conflito família-trabalho e que este processo é particularmente distinto para homens e mulheres, muito por via das diferenças ao nível da própria origem dos conflitos (Matias et al., 2011). No nosso entendimento, é importante questionarmo-nos se essas diferenças de sexo/género quanto à relação T-F/F-T e seus efeitos persistem, uma vez que assistimos a mudanças no mercado de trabalho, no conceito de família, nos papéis desempenhados por ambos os sexos, na emergência de cada vez mais empresas familiarmente responsáveis, entre outras mudanças, ou se os instrumentos usados nas investigações captam verdadeiramente as percepções de ambos os sexos quanto a esta problemática.

Segundo Carvalho e Chambel (2016), no cenário português permanecem as expectativas quanto ao sexo, sendo ainda frequente caber às mulheres a realização das atividades domésticas e o cuidado de descendentes e ascendentes, o que torna a

conciliação T-F particularmente difícil para as mulheres portuguesas. Acresce que a taxa de divórcios cresceu, as separações e as novas uniões são uma realidade, trazendo para as famílias novas configurações e novos membros (por exemplo, os meus filhos, os teus filhos e os nossos filhos). Por essas e outras razões, o caso específico de Portugal é caracterizado por possuir bastantes exigências, desafios e potenciais fontes de estresse no que respeita à conciliação do trabalho com a vida familiar (Vieira, Lopes, & Matos, 2014), sobretudo para as mulheres. Por todas essas razões que elencamos, surge, talvez mais do que nunca, a necessidade de se disponibilizarem medidas válidas e fiáveis que avaliem níveis de conciliação e de interferência, bem como de se estudar a (in)variância dessas medidas.

Para além da justificação baseada no estado da arte que assinala a importância da avaliação, também o estudo da invariância sustenta-se na premissa de que a inexistência de medidas de invariância entre sexos com determinada escala culmina numa avaliação de dimensões que representam diferentes aspetos para homens e mulheres, podendo levar a uma interpretação errónea dos resultados obtidos, o que significa podermos estar a usar uma escala com medidas (*a priori*) potencialmente distintas, que poderão não permitir uma comparabilidade fiável de resultados entre sexos, por exemplo (Raju, Laffittee, & Byrne, 2002).

Dado que a literatura indica que os testes de invariância das medidas são pouco estudados (Raju et al., 2002), sendo escassa particularmente no que respeita às diferenças entre sexos e entre géneros, a avaliação da invariância da medida no que respeita à sua dimensionalidade contribuirá para colmatar a lacuna nesta área/domínio de investigação. Assim, os resultados permitirão emitir, com muito maior rigor, recomendações para a sua utilização e condicionantes na sua interpretação.

## Objetivos e justificação do estudo

Apesar do aumento da investigação com populações de professores e de a área do ensino ser palco de muitos estudos no que respeita à conciliação T-F (Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino, & Rosner, 2005; Cinamon & Rich, 2005; Guendouzi, 2006; Vithanage & Arachchige, 2017), assinalando um *background* explicativo relativo aos vários comportamentos encontrados, traduzidos nos resultados das Escalas T-F, particularmente em Portugal, os estudos nessa área do conhecimento com a população referida são ainda poucos. Acresce a falta de estudos sobre a avaliação da invariância da medida de escalas sobre a relação T-F/F-T.

Face ao exposto, o presente estudo tem como objetivo investigar a invariância da medida entre os sexos masculino e feminino, relativamente à ITF e IFT, em docentes do ensino superior em Portugal. A escolha dessa população para efeitos de investigação prendeu-se com o conhecimento que temos sobre as características da mesma e da potencial exposição a fatores de pressão a que são frequentemente sujeitos os docentes do ensino superior em Portugal e noutros países (Baptiste et al., 2017), constituindo assim uma área de franco interesse para estudar a relação T-F/F-T ou a invariância da medida em termos de sexos. De facto, nos últimos anos, neste país, são notórias as



mudanças laborais, familiares, sociais e culturais que temos vindo a assistir, sobretudo para os docentes do ensino superior.

Efetuando-se uma análise retrospectiva dos efetivos no ensino superior em Portugal, desde 1978 até à atualidade, verificou-se um aumento gradativo da representação das mulheres no ensino superior. Em 2011, esse número era de 211.641 mulheres contra 184.627 homens, verificando-se um acréscimo de 27.014. O número de mulheres graduadas seguiu também essa tendência. Em 1994, dos 32.622 graduados, 20.581 eram mulheres. Em 2010, dos 78.609 graduados, 47.255 eram mulheres. Em 1994, a percentagem de mulheres formadas na área da educação era de 84%, e em 2010 o número subiu para 85%. Atualmente verifica-se uma forte presença feminina no ensino superior português, evidenciando uma mudança social no papel da mulher na sociedade, tendendo a uma maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Apesar de a escala em análise nesta investigação ter previamente evidenciado boas propriedades psicométricas (Carvalho & Andrade, 2012), desconhecem-se estudos que avaliem a invariância da medida entre homens e mulheres, dimensão central em estudos comparativos futuros e em estudos que procurem aprimorar medidas face às características culturais do nosso país, especialmente no que respeita às diferenças entre sexos.

## Método

A presente investigação foi baseada em testes de invariância, segundo o método de modelação por equações estruturais com recurso a um *design* transversal (*cross-sectional*), com base no inquérito por questionário autoadministrado. O método de amostragem foi não probabilístico por conveniência ou acessibilidade (Hill & Hill, 2000).

## Participantes

A amostra foi composta por 610 docentes universitários de Portugal continental e ilhas (299 homens: 49,0%; 291 mulheres: 47,7%; 20 não respondentes: 3,3%), com idades compreendidas entre os 22 e os 90 anos de idade; a faixa etária dos 31 aos 47 anos se destaca, representando 59,2%. A amostra é maioritariamente composta por docentes casados (60,8%), além de solteiros (22,3%), divorciados (7,7%) e separados (1,1%). A maioria encontra-se a desempenhar funções docentes no ensino superior há mais de dez anos (56,2%), e, entre cinco e dez anos, situa-se quase 23,0% da amostra.

## Materiais

A Escala T-F consiste numa medida global da relação entre o trabalho e a família (em ambos os sentidos), que é composta por um constructo de segunda ordem representado por medidas de primeira ordem que avaliam, por um lado, a conciliação entre o trabalho e a família e, por outro, a tensão entre o trabalho e a família. As medidas de segunda ordem constituem as dimensões de ITF que foram selecionadas com base nas Escalas INTF da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network (MacDermid



et al., 2000): ITF, IFT, FTF, FFT. Impacto da tensão trabalho-família no trabalho (ITFTT) e Impacto da tensão trabalho-família na vida familiar (ITTFV). Os itens que integram essas escalas representam uma sinopse das melhores medidas publicadas nessa área (por exemplo, Gutek, Searle, & Klepa, 1991; MacDermid et al., 2000; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996).

As avaliações às escalas de MacDermid et al. (2000) têm sido muito positivas, tendo-se decidido, por esse motivo, compilá-las numa única escala, que foi pela primeira vez traduzida para a língua portuguesa em contexto académico por Carvalho e Peralta (2009) e posteriormente testada em investigações dos autores (por exemplo, Carvalho & Andrade, 2012; Carvalho, Peralta, & Castro, 2012; Carvalho et al., 2016; Carvalho, Parreira, Mónico, & Ruivo, 2016). Esses autores procederam à tradução e retroversão dos itens para a língua portuguesa, usando em seguida a metodologia *focus group* para debate de ideias, sugestões e críticas em cada um dos itens, para que a versão final deles não despoletasse quaisquer dúvidas. Utilizaram ainda uma amostra-piloto de 50 sujeitos para avaliar o grau de acessibilidade, adequação e compreensão dos itens da Escala T-F, tendo procedido a breves ajustes na composição final dos itens.

Na versão final do questionário, é solicitado aos inquiridos que respondam a 92 itens numa escala de Likert de quatro pontos (1 – raras vezes; 2 – algumas vezes; 3 – muitas vezes; 4 – a maior parte das vezes), devendo reportar-se aos últimos três meses do seu trabalho e vida familiar/pessoal. Os itens abrangem quatro grandes áreas: energia (por exemplo, “Por causa do meu trabalho, não tive energia para realizar atividades com a minha família ou com outras pessoas importantes na minha vida”), *strain* (por exemplo, “O meu trabalho dificultou a manutenção do tipo de relacionamento que eu gostaria com a minha família”), tempo (por exemplo, “O meu horário de trabalho torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais”) e comportamento (por exemplo, “Os comportamentos que foram eficazes e necessários para mim no trabalho foram contraproducentes em casa”). Para além dessa escala, foi ainda aplicado um questionário sociodemográfico.

## **Análise das propriedades psicométricas da Escala T-F**

A dimensionalidade da Escala T-F foi explorada através de análises fatoriais exploratórias (AFE), por meio do método dos componentes principais (ACP) com rotação varimax. Previamente a essas análises, foram verificados os pressupostos para sua aplicação. A análise conjunta da matriz de correlações, da matriz anti-imagem (correlações parciais próximas de zero), do teste KMO ( $= ,917$ ) e do teste de esfericidade de Bartlett [ $\chi^2 (4278) = 27767,73, p < ,001$ ] suporta a adequação dos dados para se realizar a ACP com extração livre de fatores.

A solução emergente da primeira extração apontou para a retenção de oito fatores, que explicaram 51,1% da variância total. Ainda que a Escala T-F possua no seu total seis fatores, o surgimento de oito fatores no Scree Plot é perfeitamente compreensível porque as respostas a dois dos fatores (“Interferência do Trabalho com a Vida Familiar” e “O Trabalho como Facilitador da Vida Familiar”) se encontram divididas

em “relativo ao próprio” e “relativo ao cônjuge”. Assim, uma análise forçada aos seis fatores de primeira ordem mostrou-se igualmente ajustada, explicando 46,6% da variância total. A consistência interna da escala total foi excelente ( $\alpha = ,937$ ).

O fator 1 diz respeito à ITF (21,61% de variância explicada (VE);  $\alpha = ,921$ ); o fator 2, à IFT (VE = 7,24%;  $\alpha = ,810$ ); o fator 3, à FTF (VE = 5,74%;  $\alpha = ,762$ ); o fator 4, à FFT (VE = 4,93%;  $\alpha = ,844$ ); o fator 5, ao ITTFT (VE = 3,49%;  $\alpha = ,943$ ); e o fator 6, ao ITTFV (VE = 3,28%;  $\alpha = ,946$ ).

## Procedimentos formais e éticos

A presente investigação cumpriu todos os pressupostos éticos exigidos, tendo sido aprovada pela Comissão de Ética e Deontologia da Investigação em Psicologia pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra em 19 de novembro de 2015.

## Análise de dados

Os dados foram processados na versão 22.0 do SPSS e do AMOS (SPSS Inc, Chicago, IL). A normalidade foi assegurada pelos valores de assimetria ( $sk$ ) e curtose ( $ku$ ), não tendo sido encontrados resultados que indicassem violações severas ao pressuposto da normalidade (Finney & DiStefano, 2006; Kline, 2011), dado que  $lskl < 2,28$  e  $lku$  univariadal  $< 4,70$  (exceção apenas para um item com  $sk = 3,15$  e  $ku = 10,48$ ). As não respostas (*missing-values*, correspondentes a 3,4% da amostra) foram substituídas pelo método *series-mean* (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). Os *outliers* univariados e multivariados detetados foram classificados como extremos. Apesar de, atendendo ao tamanho amostral, não comprometerem a normalidade da distribuição da amostra, foram mantidos, com vista a assegurar a generabilidade à população, podendo retratar um segmento representativo da mesma (Hair et al., 2010).

A qualidade do ajustamento global dos modelos fatoriais estimados pelo método da máxima verosimilhança (*maximum likelihood*) foi feita pelos índices  $\chi^2 - p >,05$ , mas irrelevante se  $N > 500$  – (Bentler 1990; Schumacker & Lomax, 2010),  $\chi^2/gl$  – coeficientes  $< 2$  ou  $3$  indicam um bom ajustamento, embora sejam aceitáveis coeficientes  $< 5$  – (Kline, 2011; Marôco, 2010; Schumacker & Lomax, 2010), *goodness-of-fit index* (GFI) – valores próximos de ,90 indicam um bom ajustamento – (Jöreskog & Sörbom, 1982; Kline, 2011; Schumacker & Lomax, 2010), *comparative fit index* (CFI) – considera-se um bom ajustamento de valores  $> ,90$  – (Bentler, 1990) e *root mean square error of approximation* (RMSEA) – bom ajustamento  $< ,05$ , ajustamento aceitável  $< ,08$  – (Kline 2011; Schumacker & Lomax, 2010).

O aperfeiçoamento do ajustamento do modelo foi avaliado pelos índices de modificação (IM), tendo-se ponderado libertar os parâmetros com maior IM (Bollen, 1989). Seguiu-se a sugestão de Arbuckle (2013) que indica analisar os IM através da sua significação estatística, considerando o valor de  $\alpha = ,05$ . Outro critério utilizado apoiou-se em Marôco (2010) que aconselha ser mais seguro modificar os parâmetros com IM superiores a 11 ( $p < ,001$ ), embora tenhamos adotado um valor de IM mais exigente,

correlacionando apenas os erros entre variáveis observadas cujos IM fossem superiores a 20 exclusivamente dentro de cada fator.

A verificação de alterações no comportamento do modelo estrutural em função do sexo dos docentes foi realizada através de testes de invariância, segundo a metodologia de modelação por equações estruturais (Byrne, 2001). O ponto de partida do teste de invariância consistiu na definição de um modelo-base estrutural. A representação gráfica da estrutura fatorial da escala T-F (modelo-base) encontra-se reproduzida na Figura 1 (já com coeficientes de regressão estandardizados e proporções de variância explicada por questões de economia de espaço), onde se verificam seis fatores de primeira ordem e um grande fator de segunda ordem (ITF e FTF geral), todos eles representados por elipses. Os retângulos caracterizam as variáveis observadas (itens de cada dimensão), que são manifestações dos respetivos fatores. As setas unidireccionais, que vão de cada fator para os itens (variáveis observadas) da Escala T-F, indicam o efeito das respostas nos itens, isto é, os fatores latentes estão subjacentes ao conjunto dos itens do questionário. Os círculos menores, também eles constituídos por setas unidireccionais dirigidas aos itens dos questionários e aos fatores de primeira ordem, representam as variâncias não explicadas (erros ou distúrbios) pelos respetivos fatores.

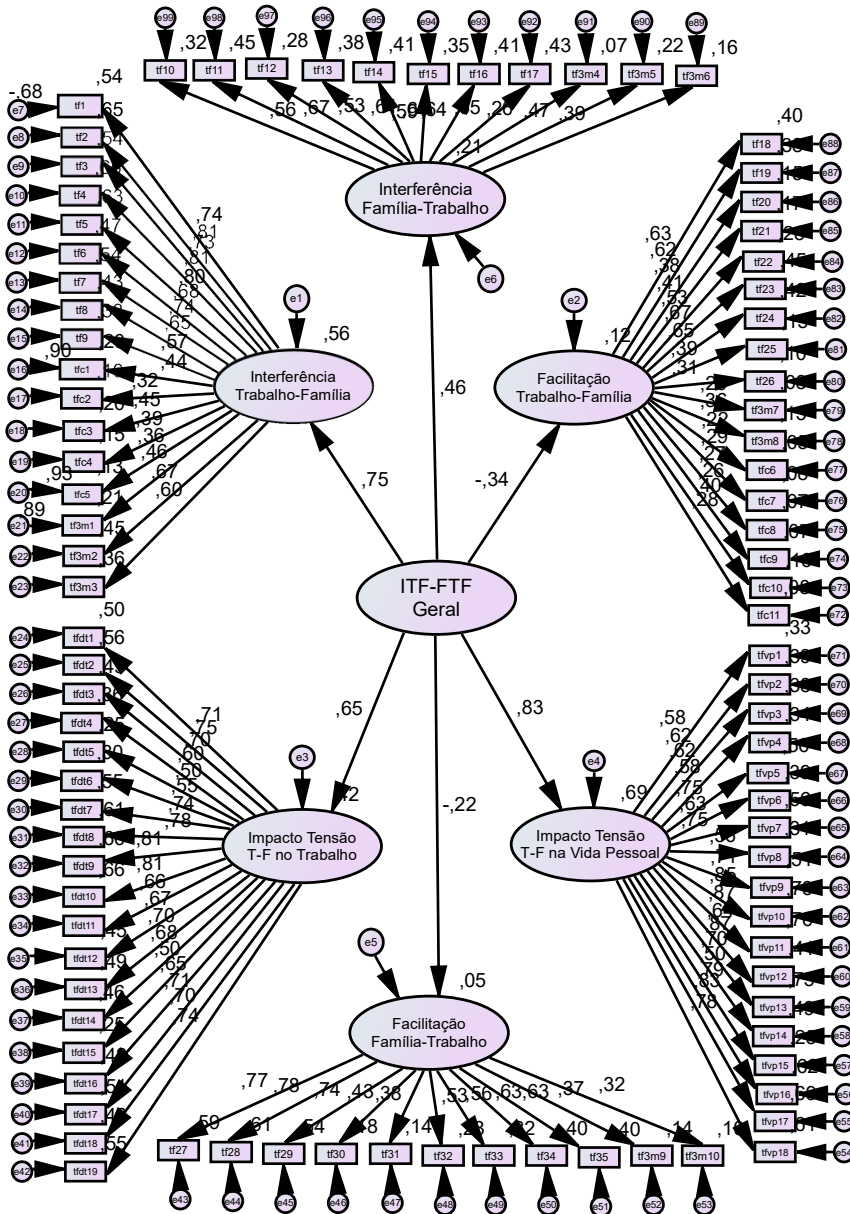
Uma vez definido o modelo estrutural de base (ver Figura 1), seguiu-se o apuramento do valor do qui-quadrado, dos graus de liberdade e das medidas da qualidade de ajustamento do modelo.

Para o teste da homogeneidade dos parâmetros para o grupo dos homens e das mulheres separadamente, após termos testado o modelo global em ambos os grupos, realizámos uma análise multigrupos no sentido de averiguar se a estrutura fatorial era invariante ou variante em ambos os sexos (método de estimação por máxima verosimilhança). A invariância da medida foi testada com o qui-quadrado –  $\chi^2$  (Cochran, 1952), sendo o teste mais frequentemente utilizado para verificar o ajustamento global do modelo em amostras consideradas com uma distribuição normal, apesar de depender do tamanho da amostra (Yuan, 2005); os dois modelos foram especificados, os parâmetros estimados pelo método da máxima verosimilhança (*maximum likelihood estimation*) e o rácio de verosimilhança calculado e posteriormente comparado através da distribuição do  $\chi^2$  (Cochran, 1952).

A soma dos valores dos qui-quadrados derivados do processo de ajustamento dos modelos para cada grupo separadamente reflete a extensão pela qual a estrutura latente se ajusta aos dados através dos grupos, quando não há imposição de restrições no grupo (Byrne, 2001). A partir daí foram testadas as modificações no modelo com os subconjuntos de interesse (neste caso, mulheres e homens), restringindo, sucessivamente, os parâmetros do modelo selecionado na primeira etapa (modelo livre) com os modelos restritos de forma a testar a invariância (Marôco, 2010). Se a diferença entre os qui-quadrados dos modelos testado e de base for estatisticamente significativa, concluímos que, naquele parâmetro, o comportamento do modelo é variante. Assim, testámos a invariância para cada dimensão da Escala T-F, comparando cada modelo restrito (global e por dimensão) com o modelo livre multigrupos.

**Resultados**

**Figura I. Modelo estrutural teórico da Escala Trabalho-Família (T-F) empregado na análise de invariância entre os docentes universitários (sexos masculino e feminino): coeficientes de regressão estandarizados e proporções de variância explicada em cada variável observada.**



Fonte: Elaborada pelos autores.

Foram estimados os principais indicadores de qualidade do ajustamento entre o modelo-base e as respostas obtidas para os dois grupos de docentes (sexos masculino e feminino) separadamente, bem como para o modelo multigrupos (ver coeficientes estimados na Figura 1). A estrutura do modelo mostrou-se bem ajustada na amostra de multigrupos considerando os índices  $\chi^2/\text{gl}$  e RMSEA (ver Tabela 1), embora apresentasse fragilidades ao nível dos índices da qualidade de ajustamento absoluto GFI e relativo CFI, este último podendo dever-se, entre outros fatores, ao elevado número de variáveis da amostra (Marôco, 2010). No sentido de conduzir a um melhoramento desses índices de ajustamento, recorreremos, dentro de cada fator, ao estabelecimento de covariações entre um conjunto de pares de erros, tanto com base nos  $\text{IM} > 20$  quanto na ponderação interpretativa, atendendo ao referencial teórico que resultou na composição da Escala T-F. A covariação entre os erros pode indicar erros de medição sistemáticos e não aleatórios, e, neste estudo, a maior probabilidade será de resultarem de redundâncias semânticas entre os itens dentro de cada fator, associadas a construções fráscas idênticas, para além de não se poderem descurar as características da amostra em estudo (Aish & Jöreskog, 1990). Após estabelecimento das referidas covariações, a qualidade do ajustamento do modelo melhorou substancialmente, tal como pode consultar-se na Tabela 1, na linha correspondente aos resultados da análise multigrupos após covariação dos erros.

A análise aos modelos gerados para os sexos masculino e feminino, em separado, indicou valores pouco ajustados (ver Tabela 1, modelos feminino e masculino). Os valores de GFI e CFI para ambos os modelos apresentaram valores não ajustados, tendo melhorado consideravelmente após covariação dos erros (ver Tabela 1, modelos feminino e masculino após covariação dos erros).

**Tabela 1. Índices da qualidade do ajuste do modelo-base da Escala Trabalho-Família.**

Modelo	$\chi^2$	gl	$\chi^2/\text{gl}$	GFI	CFI	RMSEA
Feminino	11074,66*	4179	2,65	,524	,599	,075
Feminino após covariação dos erros (IM > 20)	7347,97*	4126	1,78	,662	,789	,052
Masculino	10703,23*	4179	2,56	,535	,614	,072
Masculino após covariação dos erros (IM > 20)	7231,34*	4125	1,75	,665	,794	,050
Multigrupos	21777,92*	8358	2,61	-	,606	,052
Multigrupos após covariação dos erros (IM > 20)	14055,09*	8156	1,72	-	,806	,035

Legenda:  $\chi^2$  = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; GFI = *goodness-of-fit index* – índice da qualidade do ajustamento; CFI = *comparative fit index* – índice de ajuste comparativo; RMSEA = *root mean square error of approximation* – raiz do erro quadrático médio de aproximação.

\*  $p < ,001$ .

Fonte: Elaborada pelos autores.

Considerando-se o ajustamento do modelo aceitável, foi realizado o teste da invariância dos fatores da Escala Trabalho-Família nos modelos sem recurso aos índices de modificação. A partir do modelo-base, não restritivo, foi realizado o cálculo do qui-quadrado ( $\chi^2$ ) do modelo completamente restritivo, evidenciando-se diferença significativa ( $p < ,001$ ), indicando diferenças entre os modelos estruturais, ou seja, as restrições impostas sucessivamente não se mantêm iguais entre docentes homens e mulheres (ver linha 1 da Tabela 2).

**Tabela 2. Teste de Invariância da Escala Trabalho-Família através do teste do qui-quadrado ( $\chi^2$ ): comparação dos modelos restritivos globais e para cada fator da escala T-F em relação ao modelo livre multigrupos.**

	$\chi^2$	gl	$\Delta\chi^2$	$\Delta gl$	p	Conclusão
Modelo restrito	22207,3	8544	429,381	186	,000	Variante
<i>Fatores:</i>						
Modelo ITTFT restrito	21821,893	8396	43,974	38	,233	Invariante
Modelo ITTFF restrito	21820,121	8394	42,202	36	,221	Invariante
Modelo ITF restrito	21858,131	8392	80,212	34	,000	Variante
Modelo IFT restrito	21865,26	8380	87,341	22	,000	Variante
Modelo FTF restrito	21879,611	8392	101,692	34	,000	Variante
Modelo FFT restrito	21844,578	8380	66,659	22	,000	Variante

Legenda: ITTFT = Impacto da Tensão Trabalho-Família no Trabalho; ITTFF = Impacto da Tensão Trabalho-Família na Vida Familiar; ITF = Interferência Trabalho-Família; IFT = Interferência Família-Trabalho; FTF = Trabalho como Facilitador da Vida Familiar; FFT = Família como Facilitadora do Trabalho;  $\chi^2$  = qui-quadrado; gl = graus de liberdade;  $\Delta\chi^2$  = diferença entre os qui-quadrados do modelo-base e dos modelos testados;  $\Delta gl$  = diferença entre os graus de liberdade do modelo-base e dos modelos testados; p = nível de significância.

Fonte: Elaborada pelos autores.

O teste de invariância foi realizado com a imposição restritiva em cada um dos fatores separadamente, analisando a invariância nos dois grupos comparados (ver Tabela 2). As restrições foram feitas apenas para os interceptos dos fatores de primeira ordem, não sendo realizado o procedimento para cada variável individual (o que justifica a pequena diferença entre os graus de liberdade –  $\Delta gl$ ). Os resultados obtidos dos modelos gerados pelas restrições foram então comparados com o modelo-base não restritivo, e extraiu-se uma conclusão face à (in)variância. Observa-se que, nos modelos restritivos em que se fixaram os fatores ITTFT e ITTFF, não foi verificada diferença na significância estatística entre estes, sendo, portanto, invariantes entre docentes, independentemente do sexo (ver Tabela 2). Em relação aos modelos restritivos em que se fixaram os fatores ITF, IFT, FTF e FFT, as diferenças foram estatisticamente significativas, demonstrando que esses fatores variam entre sexos (ver Tabela 2).

## Discussão

O presente estudo teve como objetivo investigar a invariância da medida entre sexos, nas várias dimensões da Escala T-F – adaptada em contexto académico por Carvalho & Peralta (2009) e testada posteriormente por Carvalho & Andrade (2012), Carvalho et al. (2012), Carvalho, Mónico, et al. (2016) e Carvalho, Parreira, et al. (2016) em docentes do ensino superior em Portugal continental e ilhas e em profissionais da saúde em Portugal. A motivação pela realização deste estudo surgiu, em parte, da constatação de que as revisões de literatura atuais procuram explicar a complexidade da relação T-F pelos mecanismos do conflito (T-F) e da escassez de recursos (por exemplo, tempo) dos trabalhadores, sendo escassos os estudos da invariância da medida entre sexos/géneros.

As análises da invariância efetuadas através da análise de grupos com modelos de equações estruturais não mostraram invariância de medida no que respeita às dimensões da Escala T-F (ITF, IFT, FTF e FFT), evidenciando variância no modelo estrutural nas duas subamostras em estudo (docentes do sexo masculino e feminino). Este resultado assinala a importância de não efetuar estudos comparativos com tais dimensões para ambos os sexos, na medida em que não representam os mesmos conceitos nos dois grupos. Apelam, por isso, a uma utilização cautelosa no referente a estas quatro dimensões da escala, que respeitam à interferência e à facilitação trabalho-família – por conseguinte, estudos comparativos entre homens e mulheres com essas dimensões poderão conduzir a um viés interpretativo no referente aos scores obtidos e à sua interpretação.

Refira-se, no entanto, que a literatura mais recente aponta para as desvantagens na utilização do teste do qui-quadrado, dada a sua sensibilidade face ao tamanho da amostra – ou seja, em amostras grandes, o resultado do teste tende a ser significativo mesmo para pequenas diferenças entre as matrizes de covariância observada e especificada. Exemplificando, Hayduk (1987) indica que em amostras com  $N > 500$  participantes o teste tende a indicar a não invariância, sendo igualmente sensível à não normalidade, especificante no que respeita à curtose (Yuan, 2005). Devido a essas limitações, outras metodologias têm sido propostas no estudo da invariância da medida através da análise multigrupos, testando a invariância configural, métrica, escalar e de singularidade total (*full uniqueness invariance*) através da comparação dos índices de ajustamento CFI, *standardized root mean square residual* – SRMR – (Brown, 2015) e RMSEA (por exemplo, Cervo, Mónico, Santos, Hutz, & Pais, 2016), dado que não são afetadas pelo tamanho da amostra nem pela complexidade do modelo (por exemplo, Chen, 2007; Cheung & Rensvold, 2002; Meade, Johnson, & Braddy, 2008). Assim, sugere-se a realização de investigações futuras que possam testar a invariância da medida da Escala T-F utilizando essas metodologias mais recentes. Propõe-se, também, o teste da invariância por meio da teoria de resposta ao item multidimensional. Refira-se, ainda, a possibilidade de realizar um modelo *multiple indicators and multiple causes* (MIMIC), com vista à obtenção de índices de modificação para os itens individualmente, recorrendo ao sexo (masculino *versus* feminino) como covariável do modelo latente.



Outro aspeto a aprimorar na Escala T-F consiste na análise detalhada dos itens que constituem cada dimensão, dadas as elevadas redundâncias semânticas entre muitos deles. Um aprimoramento futuro de cada dimensão da escala poderá ser feito, no sentido de reduzir o número de itens e evitar redundâncias. Este aspeto é suportado pelos elevados níveis de consistência interna obtidos, oriundos das fortes intercorrelações entre os itens dentro de cada dimensão.

Grande parte da literatura sobre a relação Trabalho-Família destaca as diferenças entre sexos essencialmente ligadas às expectativas associadas aos papéis desempenhados por ambos. Tal facto poderá, por isso, denotar diferenças conceituais que culminam em variância de medida no que respeita à percepção que homens e mulheres exibem em relação às dimensões da Escala T-F. O homem assume, geralmente, as maiores responsabilidades profissionais, providencia um rendimento estável para a família provendo o bem-estar familiar, exigindo normalmente menor disponibilidade junto da família. Apesar de educadas, emancipadas e parte integrante da força ativa, as mulheres tendem ainda a desempenhar o papel de cuidadora da esfera familiar, transpondo-a para primeiro plano, em detrimento de muitas das suas aspirações de natureza profissional, sobretudo se tiverem crianças ao seu encargo. Frequentemente, as mulheres gerem o dia a dia das crianças, participando na higiene dos filhos, no vestir, na preparação do lanche para a escola e na realização dos trabalhos de casa, no transporte para e da escola, gerindo atividades extracurriculares, refeições e horários de dormir.

Também as variações entre culturas em relação à interferência trabalho-família poderão sustentar variância da medida entre homens e mulheres. Nas sociedades individualistas, as pessoas tendem a encarar o trabalho como um meio para atingir sucesso e desenvolvimento pessoal (Hofstede, 1980), apresentando diferenças nos perfis dos homens e das mulheres. Por um lado, os esforços excessivos despendidos no trabalho são vistos como um sinal de devoção ao *self* em detrimento da família, sendo valorizada a família por parte das mulheres. Por outro lado, em sociedades coletivistas, em que as pessoas encaram o indivíduo como fazendo parte de uma rede social (Hofstede, 1980), os papéis laborais são vistos como servindo às necessidades do grupo, em detrimento das individuais, havendo uma partilha ente homens e mulheres. As pessoas que se esforçam na esfera laboral são elogiadas pelos seus sacrifícios em prol do grupo (por exemplo, a família) e gozam de apoio por parte do mesmo (Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000; Yang, 2005), tornando, por isso, o constructo variante entre homens e mulheres.

Os resultados invariantes entre homens e mulheres, no que respeita às dimensões ITTFT e ITTFF, representam, por isso, concepções idênticas desses fatores para homens e mulheres, evidenciando a segurança na avaliação comparativa entre homens e mulheres, traduzida num maior ou menor ITTFT e ITTFF. Tal facto permitir-nos-á, futuramente, comparar de forma fidedigna scores médios em tais dimensões. Em parte também poderemos referir que a representação dos homens e das mulheres nestas dimensões sustenta uma aproximação de papéis desempenhados na sociedade, em

grande parte sustentada na mudança do conceito de “família”, bem como no aparecimento de respostas adaptativas por parte das “empresas amigas da família” ou das “empresas familiarmente responsáveis”. Refiram-se ainda as mudanças na sociedade em termos de esforços na criação de políticas organizacionais e sociais de apoio à família ou de reconhecimento de igualdade de oportunidades de trabalho, no acesso à carreira e à sua progressão. Tais factos culminam numa configuração representacional similar para os homens e as mulheres no que respeita aos conceitos que dão corpo a tais dimensões. Assim, a similitude nos dois sexos, no que respeita à interação trabalho-família e família-trabalho, poderá espelhar a emergência de novas estruturas familiares ditas “não tradicionais” (por exemplo, famílias monoparentais, com filhos e familiares de outras relações – “os meus filhos, os teus e os nossos”, homens desempregados, pais a gozar de licenças de parentalidade, famílias “Skype/Facebook ou virtuais”) e a uma maior consciência e responsabilidade social das empresas que disponibilizam cada vez mais políticas de conciliação trabalho-família extensíveis aos homens e às mulheres, proporcionando mais qualidade de vida no trabalho, maior satisfação com a carreira e a vida, e maior produtividade e qualidade. Esses factos, aliados a uma participação cada vez maior das mulheres na força ativa de trabalho, parecem obrigar a uma divisão de tarefas não laborais entre homens e mulheres e para a aproximação das exigências em ambos os sexos em termos familiares e de trabalho. De facto, Portugal é um dos países da União Europeia com a mais alta taxa de participação de mulheres no mercado de trabalho, que, mesmo com filhos pequenos, trabalham a tempo inteiro. No entanto, poucas são ainda as organizações portuguesas ditas amigas da família (que disponibilizam práticas de conciliação T-F efetivamente correspondentes às reais necessidades dos trabalhadores de ambos os sexos) e que dispõem de mecanismos de suporte para a realidade de emprego dos dois membros do casal.

### **Limitações, propostas de investigação futura e conclusões**

Em nosso entender, são duas as principais limitações do presente estudo. Uma prende-se com a extensão da Escala T-F, constituída por 92 itens, o que torna a resposta ao questionário morosa e porventura cansativa. A outra limitação respeita ao modo de administração do questionário, por inquérito autoadministrado, o que, para além das vantagens do anonimato e respeito pela privacidade, apresenta o problema da validade das conclusões alcançadas, designadamente no que respeita ao garante da validade interna do estudo (Alferes, 2012).

Para além de se assinalar a necessidade de realizar investigações futuras sobre a invariância da medida em todas as dimensões da escala com outras metodologias, refira-se a necessidade de investigar outras variáveis como o impacto da personalidade na relação trabalho-família e o impacto da tensão T-F a vários níveis (pessoal e profissional). Estudos anteriores revelam que a extroversão apresenta uma influência positiva nesse domínio, facilitando o desempenho laboral e familiar, não se relacionando com o conflito; para além disso, o neuroticismo parece evidenciar uma forte relação

com o conflito, dado que indivíduos mais conscienciosos criam menos conflitos, traduzindo-se em melhores resultados trabalho-família (Wayne et al., 2004).

Em síntese, concluiu-se assim que a Escala T-F é adequada para efetuar a avaliação comparativa em função do sexo nas dimensões ITTFT e ITTFF (dimensões invariantes), não o sendo para as dimensões relacionadas com a Interferência e a Facilitação Trabalho-Família (dimensões variantes).

## Referências

- Aish, A., & Jöreskog, K. (1990). A panel model for political efficacy and responsiveness: An application of LISREL 7 with weighted least squares. *Quality and Quantity*, *19*, 716–723.
- Alferes, V. R. (2012). *Methods of randomization in experimental design*. Thousand Oaks: Sage Research Methods. doi:10.4135/9781452270012
- Arbuckle, J. L. (2013). *Amos 22 user's guide*. Chicago, IL: SPSS Inc.
- Baptiste, D., Fecher, A., Dolejs, S., Yoder, J., Schmidt, M, Couch, M., & Ceppa, D. (2017). Gender differences in academic surgery, work-life balance, and satisfaction. *Journal of Surgical Research*, *218*, 99–107. doi:10.1016/j.jss.2017.05.075
- Barrette, J. (2009). Work/family balance: What do we really know? *The Vanier Institute of the Family*, *22*, 417–427.
- Bentler, P. (1990). Quantitative methods in psychology: comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, *107*, 238–246.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, *72*, 705–725. doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, *20*(2), 303–324.
- Brau, A., Vierheller, B., & Oliveira, M. (2016). Conflito trabalho-família em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *17*(1), 19–30.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, Applications, and programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, *67*, 169–198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009

- Carvalho, C., & Andrade, M. (2012). A síndrome de burnout em docentes do ensino superior: o papel do conflito trabalho-família. In C. Carvalho, P. Lourenço, & C. Peralta (Orgs.), *A emoção nas organizações* (pp. 111–136). Viseu: PsicoSoma.
- Carvalho, C., Mónico, L. S., Parreira, P. M., Fernandes, C., Salgueiro-Oliveira, A., Braga, L., & Gómez, D. (2016). Conciliação trabalho-família e comprometimento organizacional: um estudo com profissionais de saúde. *Gaceta Sanitária, 30* (Espec Congr), 278–279.
- Carvalho, C., Parreira, P. M., Mónico, L., & Ruivo, J. (2016). Work-life balance in health professionals and professors: comparative study of workers with shift work and fixed schedule. *BMC Health Services Research, 16*(3), 126. doi:10.1186/s12913-016-1423-5
- Carvalho, C., & Peralta, C. F. (2011, outubro). Gestão das emoções em contexto de trabalho: antecedentes e consequentes do emotional labor (trabalho emocional). *Revista Psicologia na Actualidade Online, 3*, 140–141.
- Carvalho, C., & Peralta, C. F. (2009). *Projecto de Investigação sobre Antecedentes e consequentes da Conciliação Trabalho-Família: Um estudo com docentes e investigadores do ensino superior português*. Trabalho não publicado. Coimbra: Universidade de Coimbra. Portugal.
- Carvalho, C., Peralta, C., & Castro, C. (2012, fevereiro). Work-life Balance/Imbalance: poderá o trabalho facilitar a vida familiar? *Revista Psicologia na Actualidade Online, 5*, 138–139.
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). A relação trabalho-família. In M. J. Chambel (Coord.), *Psicologia da saúde ocupacional* (pp. 187–213). Lisboa: Pactor.
- Cervo, C. S., Mónico, L. S., Santos, N. R., Hutz, C. S., & Pais, L. (2016). Authentic Leadership Questionnaire: invariance between samples of Brazilian and Portuguese employees. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 29*(40), 1–11. doi: 10.1186/s41155-016-0046-4
- Chen, F. E. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling, 14*, 464–504. doi:10.1080/10705510701301834
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling, 9*, 233–255. doi:10.1207/S15328007SEM0902\_5
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Reducing teachers' work-family conflict. *Journal of Career Development, 32*(1), 91–103.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2010). Work family relations: antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment, 18*(1), 59–70. doi:10.1177/1069072709340661
- Cochran, W. G. (1952). The  $\chi^2$  test of goodness of fit. *Annals of Mathematical Statistics, 23*, 315–345.

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000) Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178–199. doi:10.2307/259269
- Feijó, M. R., Goulart, E., Júnior, Nascimento, J. M. do, & Nascimento, N. B. do (2017). Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro.  *Pensando Família*, 21(1), 105–119.
- Finney, S. J., & DiStefano, C. (2006). Non-normal and categorical data in structural equation modeling. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Structural equation modeling: a second course* (pp. 269–314). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2014). *Riscos psicossociais na Europa: prevalência e estratégias de prevenção*. Recuperado em 6 outubro, 2017, de <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention>. doi:10.2802/31347
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76–88.
- Guendouzi, J. (2006). The quit thing: balancing domestic and professional roles. *Journal of Marriage and Family*, 68(4), 901–909. doi:10.1111/j.1741-3737.2006.00303.x
- Guttek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role-explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560–568.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hall, D. T. (1990). *Promoting work/family balance: an organization-change approach*. Boston: School of Management Boston University.
- Hayduk, L. A. (1987). *Structural equation modeling with LISREL: essentials and advances*. Baltimore, MD: The John Hopkins University Press.
- Hill, M., & Hill, A., (2000). *Investigação por questionário*. Lisboa: Sílabo.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources – A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hofstede, G (1980). Motivation, leadership and organization: do American theories apply abroad? *Organizational Dynamics*, 9(1), 42–63.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2006). *Work-life balance – a psychological perspective*. East Sussex: Psychology Press.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1982). Recent developments in structural equation modeling. *Journal of Marketing Research*, 19, 404–416.

- Kline, R. B. (2011), *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed). New York: The Guilford Press.
- MacDermid, S. M., Barnett, R., Crosby, F., Greenhaus, J., Koblenz, M., Marks, S., Perry-Jenkins, M., Voydanoff, P., Wethington, E., & Sabbatini-Bunch, L. (2000). *The measurement of work/life tension: recommendations of a virtual think thank*. Boston: Alfred P. Sloan Foundation. Recuperado em outubro 5, 2016, de [http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/measure\\_tension.pdf](http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/measure_tension.pdf).
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9–32.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396. doi:10.1007/s10869-009-9141-1
- Meade, A. W., Johnson, E. C., & Braddy, P. W. (2008). Power and sensitivity of alternative fit indices in tests of measurement invariance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 568–592. doi:10.1037/0021-9010.93.3.568
- Moura e Sá, P. (2016). Conciliação trabalho/família em organizações de excelência. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 77–89.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 705–727. doi:10.1002/job.439
- Raju, N. S., Laffitte, L. J., & Byrne, B. M. (2002). Measurement equivalence: a comparison of methods based on confirmatory factor analysis and item response theory. *Journal of Applied Psychology*, 87, 517–529. doi:10.1037//0021-9010.87.3.517
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: new insights into the work-family interface. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 285–297. doi:10.1111/j.1540-627X.2006.00168.x
- Silva, E. G., Nogueira, C., & Neves, A. S. A. (2010). (Re)conciliação dos usos do tempo: imigração, género e trabalho-família. *Psicologia*, 41(4), 455–461.

- Spector, P. E, Allen, T. D., Poelmans, S. A., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., & O'Driscoll, M. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology, 60*, 805–835. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00092.x
- Vieira, J. M., Lopes, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further validation of work family conflict and work family enrichment scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment, 22*(2), 329–344. doi: 10.1177/1069072713493987
- Vithanage, V., & Arachchige, B. (2017). A study on the work-family balance and job performance of academics in Sri Lanka. *The IUP Journal of Management Research, 16*(2), 7–28.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the Big Five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 108–130. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00035-6
- Yang, N. (2005). Individualism-collectivism and work-family interfaces: a Sino-U. S. comparison. In Poelmans, S. A. Y. (Ed.), *Work and family an international research perspective*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: a Sino-U. S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal, 43*, 113–123. doi:10.5465/1556390
- Yuan, K. (2005). Fit indices versus test statistics. *Multivariate Behavioral Research, 40*(1), 115–148. doi:10.1207/s15327906mbr4001\_5
- Zhang, J., & Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International Journal of Business and Management, 6*(1), 89–103.

Submissão: 5.1.2016

Aceite: 26.2.2018