

Evidências adicionais e invariância cultural da escala de conflito trabalho-família com seguranças prisionais no Brasil e México **Additional Evidence and Cultural Invariance of the Work-Family Conflict Scale with Prison Guards in Brazil and Mexico**

Jaqueline Oliveira Bagalho^a & Alexsandro Luiz de Andrade^b

^a*Universidade de Vila Velha, Vila Velha, Brasil*

^b*Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, Brasil*

Em tempos pandêmicos, em que a COVID-19 impulsionou a prática do home office, impossibilitando a divisão demarcada entre o trabalho e a família, pensar em trabalho também é pensar sobre família. É um objetivo do presente trabalho obter evidências adicionais da escala multidimensional de conflito trabalho-família de Carlson et al. (2000) em trabalhadores do sistema penitenciário do Brasil e do México, assim como verificar se nessa categoria profissional há maior prevalência do conflito do que população geral, por se tratar de uma profissão que envolve diversos estressores, riscos e turnos de trabalho na modalidade de plantão 24 horas. A amostra foi composta por 408 trabalhadores (Brasil: 212; México: 196). As análises fatoriais confirmatórias revelaram que o modelo de seis fatores correlacionados apresentou os melhores índices de ajuste, e a análise fatorial confirmatória multigrupo indicaram que os parâmetros dos itens eram invariantes entre os países do estudo. O trabalho prisional demonstrou como atividade que o conflito trabalho-família está presente e, possivelmente, mais intensificado do que em outras atividades ocupacionais. As propriedades psicométricas levantadas da escala recomendam o seu uso futuro em investigações brasileiras e mexicanas destinadas a avaliar o conflito e os seus consequentes neste grupo profissional.

Palavras-chave: conflito trabalho-família, trabalho prisional, escalas psicológicas.

In pandemic times, in which COVID-19 boosted the practice of home office, making it impossible to divide the line between work and family, thinking about work is also thinking about family. The aim of the present study was to obtain additional evidence from the Multidimensional Work and Family Conflict Scale by Carlson et al. (2000) in prison system workers in Brazil and Mexico. As well as verifying whether in this professional category there is a higher prevalence of conflict than the general population, as it is a profession that involves several stressors, risks and work shifts in the 24-hour shift modality. The sample consisted of 408 workers (Brazil: 212; Mexico: 196). Confirmatory factor analysis revealed that the six-factor correlated model had the best fit indices; and multigroup confirmatory factor analysis indicated that item parameters were invariant across countries in the study. Prison work was shown to be an activity in which the work-family conflict is present and possibly more intensified than in other occupational activities. The psychometric properties of the scale recommend its future use in Brazilian and Mexican investigations aimed at evaluating conflict and its consequences.

Keywords: psychometry; work-family conflict; prison work; collectivist culture.

Agradecimentos: Alexsandro Luiz de Andrade recebe financiamento do CNPq (produtividade em pesquisa e Universal) e FAPES.

Contacto: J. O. Bagalho. Correio eletrônico: jaquelinebagalho@gmail.com

Como citar: Bagalho, J. O. & Andrade, A. L. (2023). Evidências adicionais e invariância cultural da escala de conflito trabalho-família com seguranças prisionais no Brasil e México. *Revista de Psicologia*, 32(1), 1-13.
<http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2023.65473>

Introdução

No mundo, a população economicamente ativa ultrapassou dois bilhões de pessoas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). Entre as pessoas inseridas em alguma atividade laborativa, somente 49% estão no mercado de trabalho formal. Trabalhar, entrar no mercado de trabalho, é o objetivo de vida de quase 90% das pessoas em idade economicamente ativa que vivem em áreas urbanas. O trabalho ainda é a principal fonte de renda e ocupação de tempo das pessoas em idade reprodutiva, de 16 a 40 anos (OIT, 2019). Pensar uma vida inserida na modernidade significa refletir sobre os projetos de vida, em que o trabalho é a centralidade.

Os papéis profissionais e familiares ocupam lugares importantes na vida das pessoas. Esses dois papéis não estão separados um do outro. Pelo contrário, estão associados de várias formas (Ilies et al., 2017). Nem sempre a coexistência desses vários aspectos interage de forma harmônica ou equilibrada. Constantemente, as pessoas experimentam conflitos por conta da superposição de algum papel. O trabalho toma tempo da vida pessoal —seja privada (casa) ou pública (lazer)— ou a família demanda mais do que o trabalho, especialmente com filhos (Haslam et al., 2015).

Como consequência das sobreposições de papéis, o aspecto mais amplamente estudado da interface trabalho-família tem sido o impacto negativo dessa interação, ou seja, o conflito trabalho-família (CTF; Armstrong et al., 2015; Greenhaus & Powell, 2003; Mack & Rhineberger-Dunn, 2019; Vickovic & Morrow, 2020). O conflito trabalho-família é um tipo de tensionamento interpapéis, que surge quando as pressões dos papéis sociais exercidos no trabalho e/ou na família são mutuamente incompatíveis (Allen et al., 2000; Greenhaus & Beutell, 1985;). O CTF ocorre quando as demandas associadas de certo domínio —trabalho ou família— impactam negativamente o outro.

Compreende-se que o conflito atua de maneira bidirecional, ou seja, as pressões de determinado papel — a dos domínios do trabalho e da família — são mutuamente incompatíveis em alguns aspectos e podem gerar conflito na direção família, trabalho ou trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985). Outros estudos posteriores incluem pressupostos de que os conflitos são baseados na dinâmica predominante entre o trabalho e os papéis familiares

(CTF) e que a economia, baseada na divisão sexual, apresenta um custo distinto para a saúde dos homens e das mulheres no trabalho (Allen et al., 2000; Kossek et al., 2011).

As pesquisas sobre essa florescente área chegaram à concepção de que o conflito (CFT e CTF) é multidimensional, em dimensões baseadas no tempo, na tensão e no comportamento (Greenhaus & Powell, 2003; Greenhaus et al., 2001). A dimensão tempo se refere ao excesso de emprego de tempo em atividades de trabalho ou família que acabam impedindo que o indivíduo assuma as responsabilidades do outro papel. A dimensão comportamento se refere ao fato de que, quando o indivíduo se empenha em demasia em umas das esferas (família ou trabalho), esse comportamento pode afetar o desempenho adequado em uma delas. Já a dimensão tensão envolve repercussões negativas e tensionamento entre o investimento desequilibrado e o trabalho e a família (Andrade et al., 2020; Greenhaus et al., 2001; Greenhaus & Powell, 2003).

No contexto do trabalho prisional existe uma realidade em que o Brasil e México lideram o ranking da população carcerária da América Latina e estão entre os cinco países que mais prendem no mundo (ICPR, 2016). Para cumprir essa política de encarceramento o México conta com 20.748 mil servidores que são responsáveis pela custódia das pessoas encarceradas (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015). Enquanto o Brasil mantém 76.766 mil servidores penitenciários que ocupam cargos de custódia dos apenados (Ministério da Justiça, 2016). Evidenciando quadro de superlotação das prisões brasileiras e mexicanas, como também, a situação de sobrecarga entre a relação presos/trabalhadores responsáveis pela custódia.

O Brasil e o México são considerados por alguns pesquisadores como países de cultura coletivista (Gouveia & Clemente, 2000; Spector et al., 2007). Desde o final do século passado, o interesse pela influência cultural —no que se refere ao coletivismo e ao individualismo— cresceu como temática de pesquisa (Hofstede, 1984; Schwartz, 1994; Triandis, 1994). Para um dos pioneiros em pesquisas nessa temática, indivíduos que compartilham uma cultura considerada individualista apresentam tendências de se expressar com maior “independência emocional em relação a grupos, organizações e outras coletividades” (Hofstede, 1984, p. 157). Já para os que partilham do coletivismo, tem

como valor o bem comum e a harmonia social acima dos interesses individuais. A identificação com os papéis predefinidos é mais forte. As instituições são percebidas como extensões da família, havendo uma compreensão de que a ordem social prevalece quando cada um cumpre as suas obrigações e os seus deveres de acordo com os papéis sociais. O descumprimento é considerado fracasso e perda de prestígio (Ferreira et al., 2002).

Os trabalhadores penitenciários (denominados como policiais penais no Brasil e custódios no México) por apresentarem tipos de escala de trabalho diferenciadas e condições de trabalho bem peculiares podem revelar dificuldades em conciliar as demandas desses dois papéis vindos do trabalho e da família. Muito tem sido pesquisado sobre os impactos negativos da atividade profissional da polícia penal (trabalhadores responsáveis pela guarda e vigilância das pessoas presas) na saúde mental e nos aspectos psicossociais da vida dos trabalhadores (Armstrong & Griffin, 2004; Bagalho & Moraes, 2015; Brough & Williams, 2007; Dowden & Tellier, 2004; Ghaddar et al., 2008; Tewksbury & Higgins, 2006). Entre os aspectos psicossociais em várias partes do mundo (África, América Latina, Ásia e América do Norte), o CTF tem se mostrado cada vez mais presente nas pesquisas envolvendo policiais penais (Akoensi, 2018; Armstrong et al., 2015; Clemente et al., 2015; Qureshi et al., 2016; Vickovic & Morrow, 2020).

Os resultados dessas pesquisas apontam que a direção do CTF na dimensão tensão, principalmente, se mostra preditora para a (in)satisfação no trabalho e nos impactos negativos para a saúde mental (estresse) dos trabalhadores prisionais (Armstrong et al., 2015; Mack & Rhineberger-Dunn, 2019; Vickovic & Morrow, 2020). Outros estudos indicam que a dimensão comportamento está associada a um menor envolvimento no trabalho e maior conflito na esfera família (Garland et al., 2014; Liu et al., 2019).

Alguns estudos com inspetores penitenciários em sociedades consideradas como culturas coletivistas, como Gana e Peru, mostram que essa cultura social pode influenciar um maior conflito entre o trabalho e a família (Akoensi, 2018). Estudos conferem à cultura coletivista a tendência em valorar mais os papéis familiares e, assim, intensificar a interferência do trabalho na família. A dimensão tempo parece estar associada ao aspecto de

maior capacidade de geração de conflito e insatisfação no trabalho para essa população (Akoensi, 2018; Allen et al., 2015; Clemente et al., 2015; Yun & Minzhi, 2018).

A hipótese I (H-I) deste estudo é verificar se há indicação de conflito trabalho-família acima da média na categoria profissional ao comparar com outras categorias ocupacionais de estudos já publicados. A escala selecionada para a pesquisa foi a escala baseada nos estudos de Carlson et al. (2000) em virtude de o trabalho prisional apresentar características como o fenômeno da prisionização — termo cunhado em estudos que se iniciaram com Clemer (1958) que, resumidamente, discorre sobre as influências massivas da cultura prisional na vida pessoal do trabalhador, “para indicar adoção, em maior ou menor grau, do modo de pensar, dos costumes, dos hábitos e regras da cultura geral da penitenciária interagindo de forma muito negativa em suas relações” (p. 299).

Após a revisão, Carlson et al. (2000) verificaram a existência de um total de 25 escalas que se propõem a medir o conflito trabalho-família, sendo que, desse total, 12 contemplavam as duas direções do constructo e sete apresentavam algum tipo de distinção entre as naturezas do conflito. Assim sendo, um modelo composto por 18 itens foi desenvolvido —nove itens para cada direção: trabalho interferindo na família e família interferindo no trabalho, além de três subescalas: tempo, tensão e comportamento. Essa escala se tornou referência para a avaliação do conflito trabalho-família, constituindo-se como uma das principais medidas adaptadas entre diferentes países (Bourdeau & Houlfort, 2015; Chambel, 2014; Matthews et al., 2010; Ülbeği, 2018). Diante desses apontamentos, a escala de interferência do trabalho na família e de interferência da família no trabalho, adotada neste estudo, foi baseada no estudo de Carlson et al. (2000). A ferramenta psicométrica foi em sua primeira versão português do Brasil, traduzida, adaptada e validada na população brasileira por Aguiar (2016). Na população mexicana, ainda não foram realizados estudos de adaptação desse instrumento, de forma que a hipótese II (H-II) deste estudo é que realizada a adaptação da medida para o idioma espanhol, levantem-se propriedades psicométricas semelhantes no Brasil e no México da referida escala.

Por se tratar de um tema cada vez mais evidente nas relações de trabalho e suas dimensões e, ainda,

com o intuito de operacionalizar um modelo de escala adaptado para as peculiaridades da população em questão nas duas culturas, este estudo teve como objetivo central traduzir e adaptar a escala de Carlson et al. (2000), bem como analisar suas propriedades psicométricas e de invariância configural, métrica e escalar em uma amostra de trabalhadores brasileiros e mexicanos.

Método

A pesquisa foi realizada com trabalhadores prisionais em duas capitais de regiões centrais do Brasil e México. Os questionários foram respondidos ao final de cada plantão, dentro das Unidades Prisionais —UPs (com autorização das Secretarias de Justiça de ambos países e assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido— TCLE. No Brasil e no México as UPs estavam localizadas em complexos penitenciários e se tratava de UPs de cumprimento de pena em regime fechado, no México a UP tinha, em média 7 mil pessoas presas, e no Brasil, 2 mil. Em ambos os países as UPs contavam com prisões em virtude de tráfico de drogas, maioria, furtos e homicídios.

Participantes

A amostra de pesquisa contou com 408 trabalhadores (brasileiros = 212; mexicanos = 196). A amostra brasileira contou com uma predominância do gênero masculino (156 = 73,8%), heterossexual (194 = 91,9%), casado (141 = 66,8%) e com filhos (55,7%). É possível afirmar que se trata de uma amostra de pessoas com faixa etária com média de 38 anos ($DP = 11,08$). Quanto à escolaridade, nota-se uma concentração um pouco maior de participantes com ensino superior completo (60%). Em relação às características ocupacionais, o tempo médio, no exercício da função-fim como inspetor penitenciário, é de dez anos ($DP = 10,08\%$), sendo que 86% dos participantes cumprem jornada por escala 24/72 horas, com plantões extras de 24 horas por mês.

Por sua vez, a amostra de profissionais mexicanos foi constituída por 55,6% de pessoas do gênero masculino, mais distribuída do que a amostra brasileira, com prevalência da orientação heterossexual (181 = 92,4%), de pessoas casadas (141 = 72,1%) e com filhos (136 = 69,7%). A faixa etária

apresenta uma média de 43 anos ($DP = 9,06\%$), e a escolaridade está dividida entre 44,7% com ensino médio completo e 44,1% com ensino superior (entre completo e incompleto). O tempo médio de permanência no exercício da função é de oito anos de tempo de trabalho. O regime de horário também é a escala na modalidade plantão 24/72 horas (100%).

Procedimentos de adaptação transcultural do instrumento

Para este estudo, foram realizadas a tradução e a adaptação dos 16 itens que compõem a medida em sua versão final, adaptada no Brasil por Aguiar (2016) para mensurar o conflito trabalho-família no idioma espanhol. Para a adaptação da versão mexicana do instrumento, foram usados os procedimentos de acordo com as atuais diretrizes metodológicas e técnicas da International Test Commission (2010). O estudo de adaptação cultural e levantamento de evidências do instrumento foi operacionalizado em três etapas. Na primeira, de equivalência semântica, foi feita a tradução dos itens do instrumento por especialistas independentes dos autores, de forma a conservar o significado nos diferentes idiomas. Após a tradução do português para o espanhol, procedeu-se a retrotradução da versão em português para o espanhol. Sequencialmente, foi realizada a comparação às cegas das formas do instrumento pelo autor da versão adaptada do instrumento em língua portuguesa, que identificou a correspondência entre os itens originais e traduzidos.

Concluída a etapa, buscou-se a equivalência conceitual por meio do levantamento bibliográfico sobre o tema em ambos os países. Os itens foram revisados por juízes com produção na área de trabalho para garantir a equivalência dos itens e a adaptação do vocabulário para a população-alvo. Finalmente, buscou-se a equivalência operacional: a análise das características operacionais do instrumento em relação ao tempo verbal, a clareza das instruções e a adequação semântica e sintática dos itens. Um estudo-piloto foi realizado com cinco participantes que atendiam aos critérios para a inclusão na amostra. A figura 1 apresenta o conjunto de itens em suas versões adaptadas em português e espanhol (mexicano).

Tabela 1

Versões adaptadas em português e espanhol dos itens da escala de conflito trabalho-família

Interferência do trabalho na família		
	Item em língua portuguesa	Item adaptado
Tempo	O meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares por mais tempo do que eu gostaria.	Mi trabajo me aleja de mis actividades familiares más tiempo de lo que me gustaría.
	O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa.	El tiempo que debo dedicar al trabajo me impide participar también en las actividades y responsabilidades en el hogar.
	Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho.	Yo dejo de hacer cosas con mi familia debido al tiempo que necesito dedicar a mi trabajo
Tensão	Quando chego em casa do trabalho, muitas vezes já estou muito esgotado para participar das atividades familiares.	Cuando llego a casa del trabajo, muchas veces ya estoy muy agotado para participar en las actividades familiares.
	Muito frequentemente, sinto-me tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso impede de contribuir com a minha família.	Muy frecuente me siento tan emocionalmente agotado por mi trabajo que eso me impide contribuir con mi familia
	Devido às pressões do trabalho, algumas vezes chego em casa muito estressado para fazer as coisas de que gosto.	Debido a las presiones del trabajo, a veces llego a casa muy estresado para hacer las cosas que me gusta.
Comportamento	Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa.	Los comportamientos que utilizo para solucionar problemas en el trabajo no son efectivos para solucionar los problemas de casa.
	Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe; marido/esposa).	Los comportamientos que uso para ser eficaz en el trabajo no me ayudan a ser una persona mejor en mi familia (mejor padre / madre, marido / esposa).
Interferência da família no trabalho		
	Item em língua portuguesa	Item adaptado
Tempo	O tempo que gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho.	El tiempo que gasto con responsabilidades familiares a menudo interfiere en mis responsabilidades en el trabajo.
	O tempo que passo com a minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.	El tiempo que paso con mi familia a menudo me impide dedicar tiempo a actividades del trabajo que podría ayudar en mi carrera.
	Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.	Yo dejo de hacer tareas de mi trabajo debido a la cantidad de tiempo que necesito dedicar a mis responsabilidades familiares.
Tensão	Devido ao estresse que vivo em casa, frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho.	Debido al estrés que vivo en casa, a menudo me siento con problemas familiares en el trabajo.
	Como estou frequentemente estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho.	Como yo estoy estresado muy frecuentemente debido a mis responsabilidades familiares, tengo dificultad para concentrarme en mi trabajo.
	A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem a minha capacidade de fazer o meu trabalho.	La tensión y la ansiedad de mi familia a menudo debilitan mi capacidad de hacer mi trabajo.
Comportamento	Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho.	Los comportamientos que funcionan para mí en casa no son eficaces en mi trabajo.
	Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho.	Los comportamientos que uso para resolver problemas en mi casa no son útiles para resolver problemas en el trabajo.

A versão para a aplicação da escala de conflito trabalho-família é constituída por uma Escala Li-

kert de seis pontos, variando de um (*discordo totalmente / estoy totalmente en desacuerdo*) a seis

(*concordo totalmente / estoy totalmente de acuerdo*). De forma complementar, no momento da aplicação também foram incluídas questões para a caracterização da amostra, como dados pessoais e socioeconômicos.

Procedimentos de coleta de dados

O procedimento de coleta contou com três etapas: a) contato com a instituição, o que se deu por meio de ofícios protocolares entre pesquisadores e órgãos públicos de segurança, além de visitas para a apresentação da pesquisa e o protocolamento para a concessão da autorização para a coleta de dados; b) após a autorização concedida pelas devidas instituições, iniciaram-se as visitas para a organização da aplicação da escala; c) a aplicação propriamente dita ocorreu ao final dos plantões de 24 horas, de maneira presencial, com questionários impressos e duração média de 30 minutos, contando com uma breve apresentação do estudo e preenchimento da escala. O período total de coleta, nos dois países, foi entre maio de 2019 a junho de 2020. Todos os participantes se voluntariaram para a pesquisa e assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido, recebendo uma cópia do referido documento cada um.

Procedimentos da análise dos dados

Esta pesquisa foi feita mediante análises estatísticas com o auxílio dos softwares JASP e Mplus. O banco de dados foi previamente preparado tratando inicialmente os dados omissos e, então, foram realizados testes de normalidade por medidas de assimetria e curtose. O modelo foi examinado por meio da análise fatorial confirmatória (AFC), com método de estimação WLSMV (weighted least squares mean and variance adjusted), para

avaliar a adequação da estrutura interna proposta pela versão original da escala. Para a análise da adequação dos modelos, foram utilizados indicadores de ajuste: (χ^2/gl) com valores menores do que 5,0, representando melhor ajuste ao modelo (Byrne, 2016); comparative fitness index (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI) com valores superiores a 0,90 (Kline, 2016); valores de root mean square error of approximation (RMSEA) inferiores a 0,80.

Também foram realizados testes de invariância configural, métrica e escalar da medida, considerando a variável país dos participantes (Brasil e México) a partir da análise fatorial confirmatória multigrupo (Damásio, 2013). Foram consideradas aceitáveis as diferenças mínimas de até 0,01 nos valores de ΔCFI e ΔRMSEA para indicar a invariância dos parâmetros entre as categorias dos modelos testados (Cheung & Rensvold, 2002). Finalmente, em virtude da natureza ordinal dos dados, recorreu-se aos coeficientes alfa de Cronbach ordinal e ômega para avaliar a consistência interna das dimensões propostas da escala resultante (Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016).

Resultados

Análise fatorial confirmatória

Primeiramente, foram testados dois modelos: (i) o correlacional de duas dimensões com trabalho interferindo na família e família interferindo no trabalho [(M1) e (M1')]; e (ii) o hierárquico, com dois fatores hierárquicos de conflito (TIF e FIT) e dimensões latentes de comportamento, tensão e tempo para [(M2) e (M2')]. Os modelos foram testados para amostras do Brasil e do México. (Ver tabela 2).

Tabela 2
Indicadores de ajuste dos modelos

Modelos	χ^2/gl	RMSEA (90% IC)	TLI	CFI
Brasil (M1)	4,60	0,13 [0,12-0,15]	0,91	0,93
Brasil (M2)	3,36	0,10 [0,09-0,12]	0,94	0,96
México (M1')	2,50	0,10 [0,08-0,11]	0,95	0,96
México (M2')	2,44	0,09 [0,08-0,12]	0,95	0,96

Nota. Estimador utilizado no procedimento de análise fatorial confirmatória WLSMV.

Entre os modelos testados, verifica-se que, na amostra brasileira, o modelo hierárquico obteve melhores índices de ajuste, havendo violação do

critério mínimo apenas no índice do RMSEA. No caso da amostra de mexicanos, os modelos obtive-

ram valores muito próximos e com diferença inferior a 0,01, não podendo afirmar diferença significativa entre as configurações de estrutura interna. Quanto ao coeficiente de precisão no contexto da amostra brasileira, o modelo de duas dimensões obteve um alfa de Cronbach de 0,90 e ômega 0,89 para o conflito trabalho-família e 0,85 e 0,86, respectivamente, para o conflito família-trabalho. Por sua vez, no modelo hierárquico com seis subfatores, houve indicadores para trabalho interferindo na família do tipo alfa de 0,74 e 0,74 na dimensão tempo, 0,75 tensão (alfa e ômega) e 0,69 na dimensão de comportamento (alfa e ômega). Já para a família interferindo no trabalho, os indicadores foram de 0,76 alfa e 0,75 ômega em tempo, 0,84 em tempo (alfa e ômega) e 0,79 para comportamento (alfa e ômega).

No contexto amostral mexicano, a dimensão trabalho interferindo na família obteve precisão alfa e ômega de 0,88, enquanto a dimensão da família interferiu no trabalho de 0,87 alfa e 0,88

ômega. No modelo hierárquico, a precisão foi de 0,67 no fator tempo, 0,75 em tensão e 0,76 em trabalho interferindo na família. Para a família, interferindo no trabalho, foi de 0,79 alfa e 0,81 ômega na dimensão tempo, 0,82 ômega e 0,81 alfa na dimensão tensão e 0,50 em comportamento (alfa e ômega).

Invariância entre países

Para avaliar aspectos da invariância configural, métrica e escalar da escala de conflito trabalho-família entre as amostras de brasileiros e mexicanos, procedeu-se uma análise fatorial confirmatória multigrupo. Por restrição do procedimento de análise, as análises foram feitas com os modelos não hierárquicos (M1 e M1') (Muthén & Muthén, 2007). A tabela 3 apresenta os indicadores de invariância do modelo não hierárquico e não hierárquico reespecificado.

Tabela 3

Modelos multigrupos por país

Tipo de invariância	X ² /gl	RMSEA (90% IC)	TLI	CFI	ΔCFI
Modelo não hierárquico					
Invariância configural	2,50	0,090 [0,081-0,099]	0,90	0,91	-
Invariância métrica	2,60	0,092 [0,084-0,101]	0,89	0,90	0,00
Invariância escalar	2,86	0,100 [0,092-0,101]	0,87	0,88	0,00
Modelo não hierárquico reespecificado					
Invariância configural	2,50	0,090 [0,081-0,099]	0,90	0,91	-
Invariância métrica	2,60	0,092 [0,084-0,101]	0,89	0,90	0,00
Invariância escalar	2,86	0,100 [0,092-0,101]	0,87	0,88	0,00

Todos os modelos testados apresentam indicadores aceitáveis de ajuste. Entre eles, constata-se que o modelo da amostra do México obteve melhores indicadores de TLI, enquanto o modelo brasileiro, o índice de RMSEA ocorreu dentro do intervalo recomendado. Tais indicações apontam a qualificação da medida para uso em análises de comparação dos aspectos de conflito trabalho-família com a medida.

Comparações transculturais de conflito trabalho-família em inspetores de segurança brasileiros e mexicanos

Para comparar aspectos de conflito trabalho-família entre brasileiros e mexicanos no contexto deste estudo, foi feita uma comparação pelo teste *t*

de amostras independentes. A tabela 4 apresenta os resultados.

Brasileiros e mexicanos apresentam médias muito semelhantes, uma diferença significativa somente na dimensão tempo na direção de família interferindo no trabalho, sendo mexicanos com maiores níveis de conflito, o que também é percebido na diferença entre as médias de família interferindo no trabalho, na qual mexicanos demonstram valores de média mais elevados. As médias mais significativas para conflito estão na direção trabalho interferindo na família para brasileiros e mexicanos. Numa análise por dimensões específicas, o domínio tempo e comportamento se apresentam como mais preponderantes para o conflito na direção trabalho interferindo na família.

Tabela 4
Médias e diferenças por país

Dimensão	País	Média	DP	T	df	p	d Cohen
TIF	Brasil	3,10	1,21	-0,12	37	0,89	-0,01
	México	3,12	1,29				
FIT	Brasil	2,04	0,89	-0,74	37	0,45	-0,07
	México	2,11	1,05				
TIF_Tempo	Brasil	3,30	1,28	-0,09	37	0,92	-0,01
	México	3,31	1,44				
TIF_Tensão	Brasil	2,95	1,25	-0,09	37	0,92	-0,01
	México	2,96	1,35				
TIF_Comportamento	Brasil	3,03	1,43	-0,12	37	0,89	-0,01
	México	3,05	1,58				
FIT_Tempo	Brasil	1,82	0,94	-2,76	37	0,00	-0,28
	México	2,13	1,18				
FIT_Tensão	Brasil	1,85	1,01	0,34	37	0,72	0,03
	México	1,82	1,05				
FIT_Comportamento	Brasil	2,62	1,36	0,26	37	0,79	0,02
	México	2,58	1,53				

Nota. TIF = trabalho interferindo na família; FIT = família interferindo no trabalho; TIF_Tempo = trabalho interferindo na família dimensão tempo; TIF_Tensão = trabalho interferindo na família dimensão tensão; TIF_Comportamento = trabalho interferindo na família dimensão comportamento; FIT_Tempo = família interferindo no trabalho dimensão tempo; FIT_Tensão = família interferindo no trabalho dimensão tensão; FIT_Comportamento = família interferindo no trabalho dimensão comportamento.

Discussão

Diante do que foi exposto até aqui, é possível perceber que os índices de ajuste do modelo com seis dimensões se revelaram os mais satisfatórios nos dois países (Brasil e México), o que contempla a hipótese II proposta pelo estudo. Os critérios de avaliação psicométrica da escala de conflito trabalho-família foram cumpridos, tornando apropriada a decisão de definir a estrutura com seis dimensões (Carlson et al., 2000), como a melhor solução de estrutura interna para o estudo intercultural Brasil e México ($X^2/gl = 2,50$; GFI = 0,90; CFI = 0,91; TLI = 0,90; RMSEA = 0,09).

Os índices de ajuste dos modelos confirmatórios entre países corroboram o modelo multifatorial como recomendado no caso de um estudo realizado apenas em uma cultura. No caso de estudos de invariância cultural, há uma limitação pelo algoritmo do teste de invariância (Muthén & Muthén, 2007), o que impede a análise multidimensional. Por isso, a decisão de manter o modelo estrutural bidimensional para uma comparação mais parcimoniosa e adequada do conflito trabalho-família entre países. Na análise confirmatória multifatorial multigrupo (AFCMG), a estrutura fatorial do instrumento (invariância configural, métrica e

escalar) mostrou equivalência dos parâmetros estruturais nos dois grupos, sendo o modelo com melhor ajuste, o de seis subdimensões da bidirecionalidade do conflito trabalho-família (Aguilar & Bastos, 2013; Carlson et al., 2000).

A cargas fatoriais dos itens foram semelhantes em ambos os estudos, com variação inferior a 0,01 apenas. No caso das variáveis latentes, os itens se apresentam com diferentes cargas fatoriais, indicando que a covariância entre os fatores dos instrumentos foi distinta para os diferentes grupos. Isso implica na qualidade da medida em avaliar o mesmo construto entre populações, ou seja, trata-se de um valioso recurso de índice para avaliar a invariância de escala (Milfont & Fischer, 2010).

Em relação à comparação entre países, os aspectos que se refere ao conflito trabalho-família entre brasileiros e mexicanos, as médias se apresentam muito semelhantes (TIF_Bras = 3,10; TIF_Méx = 3,12 / FIT_Bras = 2,04; FIT_Méx = 2,11), o que significa que brasileiros e mexicanos vivenciam níveis muito parecidos de interferência do trabalho na família e da família no trabalho. A respeito dos resultados, verifica-se que o conflito maior está entre o trabalho interferindo na família, o que pode ser típico de culturas mais coletivistas, nas quais os valores familiares são considerados os

mais relevantes (Hofstede, 1984; Gouveia et al. 2002; Malloy et al. 2004; Triandis, 1994).

Em Gana, exemplo de cultura predominantemente coletivista, as responsabilidades familiares incluem obrigações com a família estendida. Assim, o CTF observado é principalmente unidirecional, com interferência indo do trabalho para a família, o que conseqüentemente prejudica o trabalho diário e o bem-estar mental dos inspetores penitenciários (Akoensi, 2018). O estudo de Allen et al. (2015), em comparação ao contexto cultural (coletivista *versus* individualista), mostrou que os relatos de conflito entre família e trabalho foram maiores em grupos mais coletivistas *versus* culturas mais individualistas em países com maior e menor diferença econômica de gênero, e em outros países que não os Estados Unidos. A ênfase dos dois estudos, apesar da direção do conflito aparecer nos sentidos opostos, é a família, ou seja, o trabalho interfere na possibilidade de se dedicar à família ou a dedicação à família impacta no trabalho. No entanto, isso ainda demonstra que, para essas culturas (coletivistas), o ponto de referência é a família.

No que se refere à comparação das médias dos modelos dimensionais (comportamento, tensão e papéis), a dimensão FIT no fator tempo revela maior conflito dos mexicanos nesse fator, ou seja, o tempo investido na família interfere “roubando” tempo a ser dedicado ao trabalho. Mexicanos apresentam melhor ranking entre as culturas coletivistas em relação ao Brasil (Hofstede, 1984). Mesmo nas grandes capitais, esse apontamento pode demonstrar que os mexicanos dedicam mais tempo às suas famílias do que os brasileiros. Logo, essa dedicação à família reflete maior investimento de tempo em termos quantitativos.

Apesar da necessidade de maiores evidências, constata-se que esse aspecto impacta em maior conflito entre a quantidade de tempo investida na família e o que resta de tempo para o trabalho, considerando tratar-se de um recurso limitado. É importante destacar que uma das características de ambas as amostras é se referir a pessoas casadas com filhos (59%), o que de fato pode contribuir para a necessidade de dedicar mais tempo à família.

Em relação à H-I deste estudo, verifica-se que o CTF entre trabalhadores do sistema prisional, brasileiro e mexicano se revela elevado como em outras profissões, cujo CTF é presente em níveis

mais superiores, como indicado em pesquisas com trabalhadores da enfermagem na Turquia (Ekici et al., 2017) e policiais na Índia (Quresh et al., 2019). Assim como em um estudo no Japão, em que profissionais e técnicos, principalmente mulheres, apresentam mais CTF (Koura et al., 2017), em detrimento de outras profissões, como os empreendedores no Brasil (Tameirão & Nunes, 2017) e os oficiais da Marinha portuguesa (Cavaleiro et al., 2019).

Para os policiais civis do Paquistão e da Índia (Islam et al., 2020; Quresh et al., 2019), o conflito se manifesta na direção família interferindo no trabalho e afeta, sobretudo, as mulheres. Em outras profissões, como as da área da saúde, que diferem da área da categoria deste estudo, mas que também trabalham por escala 24 horas, o conflito é mais elevado para as mulheres do que homens enfermeiros e mais presente do que entre as empreendedoras (Ekici et al., 2017; Tameirão & Nunes, 2017). O CTF é maior entre profissionais e técnicos do que em executivos, como mostra o estudo de levantamento realizado no Japão (Koura et al., 2019) do que em executivos (Braun et al., 2019).

Entre os estudos mais atuais com essa população (inspetores penitenciários), a direção do conflito trabalho interferindo na família se mostra mais significativa em países como a África do Sul, o Peru, o Nordeste e o Sul dos Estados Unidos e a Índia (Akoensi, 2018; Armstrong et al., 2015; Clemente et al., 2015; Qureshi et al., 2016; Vickovic & Morrow, 2020). O modelo de seis dimensões (tempo, comportamento e tensão nas duas direções) é apontado como mais adequado, sendo a variável tensão (trabalho-família) preditora de satisfação no trabalho, estresse e saúde ocupacional (Armstrong et al., 2015; Clemente et al., 2015; Mack & Rhineberger-Dunn, 2019; Qureshi et al., 2016; Vickovic & Morrow, 2020).

Nesse estudo, a variável latente tensão não aparece como a variável mais preponderante para um maior conflito, mas a variável tempo aparece com médias mais elevadas (México = 3,31; Brasil = 3,30). O fator tempo pode estar relacionado a uma prática, que parece ser mais comum no México, de estender o plantão 24 horas, em decorrência da sobrecarga de trabalho e poucos trabalhadores por turno. No México, por exemplo, a quantidade de trabalhadores/presos é três vezes menor do que no Brasil (Instituto Nacional de Estadística e Geografía, 2015; *Levantamento Nacional*, 2017), o que

aparentemente pode demandar mais tempo do trabalhador no trabalho e, portanto, impactar em maior conflito com a família.

Em relação às conclusões, este estudo indica que a política de gestão do trabalho prisional precisa desenvolver estratégias e ações concretas que visem minimizar os impactos do trabalho na dinâmica e equilíbrio trabalho-família. Como limitações do estudo, o tamanho da amostra e a discrepância na proporção entre homens e mulheres, já que a amostra era predominantemente masculina. O que pode ter impactado em algumas análises, especialmente, no que se refere ao status dado a família, que pode variar entre os gêneros. Estudos futuros com essa população com tamanhos amostrais maiores e, talvez, distribuídos em diferentes partes geográficas, podem oferecer estatísticas que possibilitem generalizações. Como também, estudos que incluam a análise da diferença do CTF entre participantes que possuem filhos e os que não possuem.

Referências

- Aguiar, C. V. N. (2016). Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: explorando a tríade indivíduo-família-organização. (Tese de doutorado). Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil.
- 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.
Recuperado de <https://tinyurl.com/yt5hbk9m>
- Akoensi, T. D. (2018). 'In this job, you cannot have time for family': Work-family conflict among prison officers in Ghana. *Criminology & Criminal Justice*, 18(2), 207-225.
<https://doi.org/10.1177/1748895817694676>
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2015). Meta-analysis of work-family conflict mean differences: Does national context matter? *Journal of Vocational Behavior*, 90, 90-100.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.006>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Andrade, A. L., Moraes, T. D., Martins-Silva, P. O., & Queiroz, S. S. (2020). Conflito trabalho-família em profissionais do contexto hospitalar: Análise de predores. *Revista de Psicologia*, 38(2), 451-478.
<http://dx.doi.org/10.18800/psico.202002.004>
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work-family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066-1082.
<https://doi.org/10.1177/00938548155822>
- Armstrong, G. S. & Griffin, M. L. (2004). Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. *Journal of Criminal Justice*, 32(6), 577-592.
<https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.08.007>
- Bagalho, J. O. & Moraes, T. D. (2017). A organização do trabalho prisional e as vivências de prazer e sofrimento. *Estudos de Psicologia*, 22(3), 305-315.
<http://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20170031>
- Beutell, N. J. & O'Hare, M. M. (1987). Work-nonwork conflict among MBAs: Sex differences in role stressors and life satisfaction. *Work & Stress*, 1(1), 35-41.
<https://doi.org/10.1080/02678378708258479>
- Byrne, B. M. (2016). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and Programming (2nd ed.). New York, New York: Taylor & Francis Group.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432.
<https://doi.org/gf4tjz>
- Bourdeau, S. & Houffort, N. (2015). Adaptation française et validation d'une échelle d'enrichissement travail-famille. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 47(2), 184-190.
<https://doi.org/10.1037/cbs0000012>
- Braun, A. C., Machado, W. L., Andrade, A. L., & Oliveira, M. Z. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away? *Revista de Psicologia*, 37(1), 251-278.
<http://dx.doi.org/10.18800/psico.201901.009>
- Brough, P. & Williams, J. (2007). Managing occupational stress in a high-risk industry: Measuring the job demands of correctional officers. *Criminal Justice and Behavior*, 34(4), 555-167.
<https://doi.org/10.1177/0093854806294147>
- Campos, D. M. A. R. (2014, 24 a 27 de novembro). Transgeneridade e feminilidade: uma etnografia acerca do que é ser mulher. Trabalho apresentado em 18º REDOR. Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife, Brasil.
- 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, 249-276.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cavaleiro, S. V. C., Gomes, C., & Lopes, M. P. (2019).

- The relation between family-supportive work environment and work-family conflict: Does leader support act as a moderator of this relation in the Portuguese navy? *Armed Forces & Society*, 45(2), 291-309.
 Recuperado de <https://tinyurl.com/3wu3dv59>
- Chambel, M. J. (2014). A interface entre o trabalho e a família. En M. J. Chambel & M. T. Ribeiro (Eds.), *A relação entre o trabalho e a família* (pp. 42-62). Lisboa, Portugal: Editora RH.
- Cheung, G. W. & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255.
https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Clemente, M., Reig-Botella, A., & Coloma R. (2015). The occupational health of correctional officers in Peru: The impact of length of work experience. *The Prison Journal*, 95(2), 244-263.
<https://doi.org/10.1177/0032885515575275>
- Damáso, B. F. (2013). Contribuições da análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, 18(2), 211-220.
<https://doi.org/gdz8fm>
- Clemmer, D. (1958). *Prison Community* (2nd. ed.). New York, New York: Holt, Rinehart And Winston.
- Dowden, C. & Tellier, C. (2004). Predicting work-related stress in correctional officers: A meta-analysis. *Journal of Criminal Justice*, 32(1), 31-47.
<https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2003.10.003>
- Ekici, D., Cerit, K., & Mert, T. (2017). Factors that influence nurses' work-family conflict, job satisfaction, and intention to leave in a private hospital in Turkey. *Hospital Practices and Research*, 2(4), 102-108.
<https://doi.org/10.15171/hpr.2017.25>
- Ferreira, M. C., Assmar, E. M. L., & Souto, S. O. (2002). O individualismo e o coletivismo como indicadores de culturas nacionais: Convergências e divergências teórico-metodológicas. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 81-89.
<https://doi.org/dhhcdz>
- Ferreira, M. C., Assmar, E. M. L., Souza, S. O., Omar, A. G., Delgado, H. U., Gonzáles, A. T., & Galaz, M. M. F. (2006). Individualismo e coletivismo, percepções de justiça e comprometimento em organizações latino-americanas. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 9-20.
 Recuperado de <https://tinyurl.com/58hm4vvy>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284-314.
<https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Furtado, L., Sobral, F., & Peci, A. (2016). Linking demands to work-family conflict through boundary strength. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8), 1327-1342.
 Recuperado de <https://tinyurl.com/5n85zvxb>
- Gabardo-Martins, L. M. D. & Ferreira, M. C. (2019). Propriedades psicométricas da Escala de Demandas Percebidas do Trabalho e da Família. *Avaliação Psicológica*, 18(3), 276-284.
<http://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1803.16152.07>
- Garland, B., Lambert, E. G., Hogan, N. L., Bitna, K., & Kelley, T. M. (2014). The relationship of affective and continuance organizational commitment with correctional staff occupational burnout: A partial replication and expansion study. *Criminal Justice and Behavior*, 41(10), 1161-1177.
<https://doi.org/10.1177/0093854814539683>
- Ghaddar, A., Mateo, I., & Sanchez, P. (2008). Occupational stress and mental health among correctional officers: A cross-sectional study. *Journal of Occupational Health*, 50(1), 92-98.
<https://doi.org/10.1539/joh.50.92>
- Gondim, S. M. G., Gouveia, V. V., Simões, A. C. A., Luna, A. F., Morais, F. A., Souza, R. V. L., & Saveia, J. M. (2014). Constrangimento, contágio emocional e gestão: um estudo transcultural. *Revista de Psicologia*, 5(1), 7-20.
 Recupereo de <https://tinyurl.com/mp5efymx>
- Gouveia, V. V. & Clemente, M. (2000). O individualismo-coletivismo no Brasil e na Espanha: correlatos sociodemográficos. *Estudos de Psicologia*, 5(2), 317-346.
<https://doi.org/fcf7kv>
- Gouveia, V., Albuquerque, F., Clemente, M., & Espinosa, P. (2002). Human values and social identities: A study in two collectivist cultures. *International Journal of Psychology*, 37(6), 333-342.
<https://doi.org/10.1080/00207590244000179>
- Graeml, A. R., Peinado, J., & Segura, D. G. (2013). Fatores culturais: uma análise sobre competitividade e coletivismo na indústria de países emergentes. *Revista GEPROS*, 8(3), 9-23.
<https://doi.org/10.15675/gepros.v9i3.977>
- Grecco, F. S. (2018). Trabalhos domésticos e de cuidados sob a ótica da teoria da reprodução social. *Mediações. Revista de Ciências Sociais*, 23(3), 70-102.
<https://doi.org/10.5433/2176-6665.2018v23n3p70>
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
<https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291-303.
[https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00519-8](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8)

- Greenhaus, J., Parasuraman, S., & Collins, K. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(2), 91-100.
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The work-family conflict scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work-family conflict for use with parents. *Child Psychiatry Human Development, 46*(3), 346-357.
<https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, California: Sage.
- Ilies, R., Liu, X., Liu, Y., & Zheng, X. (2017). Why do employees have better family lives when they are highly engaged at work? *Journal of Applied Psychology, 102*(6), 956-970.
<https://doi.org/10.1037/apl0000211>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Estadísticas por tema*.
- International Test Commission. (2010). *ITC guidelines for translating and adapting tests*. Marlowes, Hemel Hempstead: International Test Commission.
- Islam, T., Khan, M. M., Ahmed, I., Usman, A., & Ali, M. (2020). Work-family conflict and job dissatisfaction among police officers: Mediation of threat to family role and moderation of role segmentation enhancement. *Policing: An International Journal, 43*(2), 403-415.
<https://doi.org/10.1108/pijpsm-06-2019-0087>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York, New York: Guilford Press.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology, 4*(3), 352-369.
<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01353.x>
- Koura, U., Sekine, M., Yamada, M., & Tatsuse, T. (2017). Work, family, and personal characteristics explain occupational and gender differences in work-family conflict among Japanese civil servants. *Public Health, 153*, 78-90.
<https://doi.org/10.1016/j.puhe.2017.08.010>
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2015). Leave your job at work: The possible antecedents of work-family conflict among correctional staff. *The Prison Journal, 95*(1), 114-134.
<https://doi.org/10.1177/0032885514563284>
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal, 53*, 22-32.
<https://doi.org/10.1016/j.soscij.2015.10.001>
- Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias*. (2017). Brasília, Brasil: Ministério da Justiça e Segurança Pública/Departamento Penitenciário Nacional.
- Liu, J., Lambert, E. G., Kelley, T., Zhang, J., & Jiang, S. (2019). Exploring the association between work-family conflict and job involvement. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 64*(8), 791-817.
<https://doi.org/10.1177/0306624X19896463>
- Liu, T., Zeng, X., Chen, M., & Lan, T. (2019). The harder you work, the higher your satisfaction with life? the influence of police work engagement on life satisfaction: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology, 10*, 1-11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>
- Loscalzo, Y., Raffagnino, R., Gonnelli, C., & Giannini, M. (2019). Work-Family Conflict Scale: Psychometric properties of the Italian version. *SAGE Open, 9*(3), 1-12.
<https://doi.org/10.1177/2158244019861495>
- Mack, K. Y. & Rhineberger-Dunn, G. (2019). The influence of work-family conflict on job stress among two groups of community corrections staff. *Journal of Crime and Justice, 42*(3), 350-363.
<https://doi.org/10.1080/0735648X.2018.1528879>
- Malloy, T. E., Albright, L., Diaz-Loving, R., Dong, Q., & Lee, Y. T. (2004). Agreement in personality judgments within and between nonoverlapping social groups in collectivist cultures. *Personality & Social Psychology Bulletin, 30*(1), 106-117.
<https://doi.org/10.1177/0146167203258863>
- Matias, M. & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 28*(2), 235-243.
<https://doi.org/gmfjrt>
- Matthews, R. A., Kath, L. M., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). A short, valid, predictive measure of work-family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 75-90.
<https://doi.org/10.1037/a0017443>
- Milfont, T. L. & Fischer, R. (2010). Testing measurement invariance across groups: Applications in cross-cultural research. *International Journal of Psychological Research, 3*(1), 111-121.
<https://doi.org/10.21500/20112084.857>
- Muthén, L. K. & Muthén, B. O. (2007). *Mplus user's guide* (6th ed.). Los Angeles, California: Muthén & Muthén.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400-410.

- <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
 Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo.
- Qureshi, H., Lambert, E. G., & Frank, J. (2019). The relationship between stressors and police job involvement. *International Journal of Police Science & Management*, 21(1), 48-61.
- Qureshi, H., Lambert, E. G., Keena, L. D., & Frank, J. (2016). Exploring the association between organizational structure variables and work on family strain among Indian police officers. *Criminal Justice Studies*, 29(3), 253-271.
<https://doi.org/10.1080/1478601X.2016.1167054>
- Schwartz, S. H. (1994). Beyond individualism and collectivism: new cultural dimensions of values. In U. Kim, H.C. Triandis, Ç. Kagitçibasi, S-C. Choi, & G. Yoon (Orgs.), *Individualism and collectivism: theory, method, and applications* (pp. 85-122). Thousand Oaks, California: Sage.
- Sobral, M. M. S. (2018). Dimensões culturais de Hofstede e tipos de cultura organizacional de Cameron e Quinn: proposição de relações e um estudo de caso (Trabalho de conclusão de curso). Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. A. Y., Lapiere, L. M., Cooper, C. L., O'Driscoll, M., . . . Widerszal-Bazyl, M. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology*, 60(4), 805-835.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00092.x>
- Tameirão, D. C. M. & Nunes, S. C (2017, outubro). Antecedentes do conflito trabalho-família: um survey com médicos no Brasil. *Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, 41. São Paulo, SP, Brasil.
- Tewksbury, R. & Higgins, G. E. (2006). Prison staff and work stress: The role of organizational and emotional influences. *American Journal of Criminal Justice*, 30(2), 247-266.
<https://doi.org/10.1007/BF02885894>
- Triandis, H. C. (1994). Theoretical and methodological approaches to the study of collectivism and individualism. In U. Kim, H. C. Triandis, Ç. Kagitçibasi, S-C. Choi, & G. Yoon (Orgs.), *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications* (pp. 41-51). Thousand Oaks, California: Sage.
- Trizano-Hermosilla, I. & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to Cronbach's Alpha reliability in realistic conditions: Congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in Psychology*, 7(769), 1-8.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>
- Ülbeği, I. D. (2018). Turkish validation of the Work-Family Conflict Scale. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(3), 256-269.
<https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60431>
- Vickovic, S. G. & Morrow, W. J. (2020). Examining the influence of work-family conflict on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among correctional officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5-25.
<https://doi.org/10.1177/0734016819863099>
- Wayne, J. H. & Casper, W. J. (2016). Why having a family-supportive culture, not just policies, matters to male and female job seekers: An examination of work-family conflict, values, and self-interest. *Sex Roles*, 75, 459-475.
<https://doi.org/10.1007/s11199-016-0645-7>
- Yun Yang & Minzhi Peng (2018). Impacts of work-family conflict on female hospitality employees' job outcomes. *Journal of China Tourism Research*, 14(4), 428-444.
<https://doi.org/10.1080/19388160.2018.1484834>
- Zafiroopoulos, M. (2009). A teoria freudiana da feminilidade: de Freud a Lacan. *Reverso*, 31(58), 15-24.
 Recuperado de <https://tinyurl.com/4h56cbx6>

Data de recebimento: 25 de novembro de 2021

Data de recebimento da revisão 1: 21 de março de 2022

Data de recebimento da revisão 2: 29 de março de 2022

Data de recebimento da revisão 3: 3 de abril de 2023

Data de aceitação: 11 de abril de 2023