

## **Conflito Trabalho-Família e Riscos Psicossociais no Trabalho em Servidores Públicos: um Estudo na Educação Superior**

***Work-Family Conflict and Psychosocial Risks at Work among Public Servants: a Study in Higher Education***

***Conflicto Trabajo-Familia y Riesgos Psicosociales en Trabajo en Servidores Públicos: un Estudio en Educación Superior***

Estudos Empíricos

**Alexsandro Luiz De Andrade<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0000-0003-4953-0363>

E-mail: alex.psi.andrade@gmail.com

**Júlia Pandolfi Moisés<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0009-0002-7833-2219>

E-mail: juliapandolfi@gmail.com

**Alline Alves de Sousa<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0000-0002-4643-8089>

E-mail: alline.sousa@ufes.br

**Mariana Ramos de Melo<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0000-0001-7826-6050>

E-mail: mariramos.melo@gmail.com

**Manoela Ziebell de Oliveira<sup>2</sup>**

<https://orcid.org/0000-0003-0243-5115>

E-mail: manoela.oliveira@pucrs.br

<sup>1</sup> Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Vitória, ES, Brasil

<sup>2</sup> Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Porto Alegre, RS, Brasil

Editora Associada Responsável:

Júlia Gonçalves

### **Como citar:**

De Andrade, A. L., Moisés, J. P., Sousa, A. A., Melo, M. R., & Oliveira, M. Z. (2025). Conflito Trabalho-Família e Riscos Psicossociais no Trabalho em Servidores Públicos: um Estudo na Educação Superior. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 25, e25862. <https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25862>

**Resumo:** A dinâmica da interação do binômio trabalho-família é tema de grande importância para organizações socialmente comprometidas. Para servidores públicos, técnicos e professores, o contexto de trabalho mostra-se desafiador em relação aos papéis exercidos e aos riscos psicossociais que impactam saúde mental e bem-estar. O objetivo deste estudo foi avaliar a relação entre conflito trabalho-família e riscos psicossociais em servidores de uma universidade federal do sudeste do Brasil. A pesquisa foi do tipo survey, com aplicação da versão brasileira do Health and Safety Executive Management Standard; Escala de Conflito Trabalho-Família; e Questionário Sociodemográfico. Participaram 341 servidores, 64% técnicos administrativos e 35% professores, sendo 61% autodeclarados homens e 61% brancos. Os resultados demonstram relação significativa entre conflito trabalho-família e riscos psicossociais. Trabalho interferindo na família foi explicado por demandas e apoio dos colegas, evidenciando que intervenções de suporte social e flexibilização de demandas laborais são essenciais para promover equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

**Palavras-chave:** conflito trabalho-família, serviço público, estresse no trabalho, riscos psicossociais no trabalho, suporte social.

**Abstract:** The dynamics of work-family interaction emerge as a topic of great importance for socially committed organizations. For public servants, technicians and teachers, the work context is challenging due to multiple roles and psychosocial risks affecting mental health and well-being. This study evaluated the relationship between work-family conflict and psychosocial risks among employees of a federal university in southeastern Brazil. A survey design was used, applying the Brazilian version of the Health and Safety Executive Management Standard; Work-Family Conflict Scale; e, Sociodemographic Questionnaire. Participants were 341 employees, 64% administrative staff and 35% faculty; 61% self-identified as men and 61% as White. Results indicated a significant association between work-family conflict and psychosocial risks. Work interfering with family was explained by job demands and coworker support. Findings suggest that strengthening social support and adopting more flexible job demands are essential strategies to promote work-life balance in this public sector context.

**Keywords:** work-family conflict, public service, work stress, psychosocial risks at work, social support.

**Resumen:** La dinámica de la interacción trabajo-familia emerge como un tema de gran importancia para las organizaciones socialmente comprometidas. Para los servidores públicos, tanto técnicos como docentes, el contexto laboral resulta desafiante debido a los múltiples roles y a los riesgos psicosociales que afectan la salud mental y el bienestar. Este estudio evaluó la relación entre el conflicto trabajo-familia y los riesgos psicosociales en empleados de una universidad federal en el sureste de Brasil. Se utilizó un diseño de encuesta, aplicando la versión brasileña del Health and Safety Executive Management Standard, la Escala de Conflicto Trabajo-Familia y un cuestionario sociodemográfico. Participaron 341 empleados, 64% personal administrativo y 35% docentes; 61% se identificaron como hombres y 61% como blancos. Los resultados indicaron una asociación significativa entre el conflicto trabajo-familia y los riesgos psicosociales. El trabajo interfiriendo en la familia fue explicado por las demandas laborales y el apoyo de colegas.

**Palabras clave:** conflicto trabajo-familia, servicio público, estrés laboral, factores psicosociales en el trabajo, apoyo social.

## Introdução

O serviço público brasileiro representa, para algumas pessoas, um lugar de acomodação, facilidades, excelentes salários, entre outras vantagens (Trigo, 2022). Todavia, a partir da ascensão do neoliberalismo na década de 1990, as universidades públicas passaram a adotar um modelo de gestão que busca o aumento da produtividade e o contingenciamento de gastos. Isso contribuiu para o aumento da sobrecarga de atividades para os servidores (Campos et al., 2020). Além disso, o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) iniciado em 2003 pelo governo federal, apesar de ter propiciado novos concursos para os quadros de recursos humanos, trouxe precarização nas relações trabalhistas e aumento do acúmulo de funções (Santos & Pilatti, 2021).

Essa realidade traz um contexto desafiador para trabalhadores de serviços educacionais que convivem com a falta de condições de trabalho adequadas para a realização de suas funções, contribuindo para a alta rotatividade e o aumento da prevalência de adoecimento mental relacionado ao trabalho, especialmente nos anos mais recentes (Janssens et al., 2024; Mota et al., 2020; Nascimento & Mazzoni, 2025). Para os docentes, a atuação em instituições de ensino superior tem se tornado cada vez mais desafiadora devido a diversos fenômenos contemporâneos, como a pandemia de COVID-19, que implicou mudanças abruptas nas práticas pedagógicas, sobrecarga emocional e dissolução das fronteiras entre vida pessoal e trabalho (Araújo et al., 2021; César, 2024; França et al., 2021).

O que se sabe é que as fronteiras espaciais e de tempo dedicado à vida profissional e pessoal foram dissolvidas, em virtude do aumento da demanda de trabalho e das dificuldades associadas à conciliação de múltiplos papéis no espaço doméstico (Araújo et al., 2021; César, 2024; França et al., 2021; Kim et al., 2025). Ademais, vale ressaltar que, apesar da escassez de informações sobre índices e perfil de adoecimento no serviço público brasileiro, já foram observados fatores de prevalência relacionados à maior ocorrência de afastamento, como o perfil de servidores ligados às áreas de saúde e educação, do sexo feminino, com idade superior a 40 anos, com tempo de serviço superior a 11 anos e com baixa escolaridade (Santi et al., 2018).

A interface entre trabalho e família tem ganhado destaque nos estudos contemporâneos em carreira e gestão de pessoas, especialmente quando marcada por tensões que configuram o conflito trabalho-família (Carvalho & Ziliotto, 2024; De Andrade, Oliveira, et al., 2022). Esse fenômeno é particularmente relevante em organizações comprometidas com o bem-estar de seus colaboradores, pois interfere diretamente na saúde mental e na performance profissional. Além disso, tem sido cada vez mais associado às discussões sobre saúde mental no serviço público brasileiro, especialmente diante do aumento dos afastamentos por transtornos relacionados ao estresse (Nascimento & Mazzoni, 2025; Santi et al., 2018). Entre os principais fatores que agravam esse desequilíbrio estão o baixo suporte da chefia ou dos colegas, exigências excessivas ou mal distribuídas e políticas organizacionais percebidas como injustas, o que favorece o surgimento de estresse e adoecimento no ambiente de trabalho (Teston et al., 2024; Tran, 2022).

Apesar dos avanços nos estudos sobre o conflito trabalho-família e riscos psicossociais no trabalho, ainda são escassas as investigações empíricas que articulem essas duas dimensões de forma conjunta no contexto do serviço público brasileiro, especialmente em instituições federais de ensino superior. A literatura tem se concentrado em análises isoladas de fatores de estresse ocupacional ou de conflitos de papéis, sem integrar de modo sistemático seus efeitos combinados sobre a saúde mental e o desempenho dos servidores. Além disso, poucos estudos exploram diferenças entre grupos ocupacionais (docentes e técnicos) quanto à percepção desses conflitos e dos riscos associados. Nesse sentido, o presente estudo busca preencher essa lacuna ao examinar de forma integrada a relação entre o conflito trabalho-família (em suas duas direções) e os riscos psicossociais no trabalho, contribuindo com dados que podem subsidiar intervenções institucionais e políticas de gestão de pessoas no serviço público.

### *Conflito Trabalho-Família*

O conflito trabalho-família (CTF) pode ser compreendido como um conjunto de pressões incompatíveis entre os papéis exercidos no trabalho e na família, sendo bidirecional: do trabalho para a família (TIF) e da família para o trabalho (FIT) (Greenhaus & Beutell, 1985). Diversos estudos têm buscado compreender como essas dimensões se manifestam no cotidiano das pessoas, refletindo em experiências distintas de sobrecarga, interferência e esgotamento (Carvalho & Ziliotto, 2024; De Andrade, et al., 2022; Teston et al., 2024; Zardo & Carlotto, 2020).

Neste estudo, optamos por uma abordagem simplificada, com foco empírico, priorizando os domínios TIF e FIT conforme sua operacionalização na literatura recente (Clark et al., 2019; De Andrade, Techio, et al., 2022). Para ilustrar como essas interferências se manifestam nos dois domínios, a Tabela 1 apresenta exemplos típicos de situações vivenciadas por trabalhadores, extraídas de pesquisas empíricas com diferentes populações. Ressaltamos que tais exemplos não representam uma proposta de reestruturação teórica do construto, mas sim uma síntese didática com base em achados recorrentes na literatura.

**Tabela 1***Conceitos e exemplos do conflito trabalho-família*

| Domínio  | Aspectos                                     | Exemplo                                                                                                                                                                                                                          |
|----------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Família  | Redução do Tempo de Qualidade com a Família  | O tempo dedicado ao trabalho pode afastar o indivíduo de suas atividades familiares, levando a menos tempo de qualidade com a família, o que pode enfraquecer os laços familiares e aumentar a insatisfação conjugal e parental. |
|          | Esgotamento Emocional                        | A carga emocional do trabalho pode deixar a pessoa exausta ao chegar em casa, diminuindo sua capacidade de participar ativamente das atividades familiares e afetando negativamente a dinâmica familiar.                         |
|          | Estresse e Conflitos Domésticos              | A pressão do trabalho pode levar a altos níveis de estresse, que se manifestam em casa, resultando em conflitos e desentendimentos frequentes com membros da família.                                                            |
| Trabalho | Redução da Produtividade                     | O tempo gasto com responsabilidades familiares pode interferir nas responsabilidades do trabalho, diminuindo a produtividade e a eficácia no ambiente profissional.                                                              |
|          | Interferência no Desenvolvimento da Carreira | O tempo dedicado à família pode impedir o indivíduo de participar de atividades no trabalho que poderiam ajudar no avanço de sua carreira, como cursos de capacitação ou <i>networking</i> .                                     |
|          | Esgotamento e Baixa autoeficácia             | A sobrecarga de demandas familiares pode resultar em esgotamento físico e emocional, reduzindo a percepção de autoeficácia e a motivação no trabalho, além de aumentar as ausências e o <i>turnover</i> .                        |

*Nota.* Fonte: Elaborado pelos autores com base em leituras de artigos empíricos (De Andrade, et al., 2022; Greenhaus & Beutell, 1985).

As causas do conflito família-trabalho são associadas a fatores organizacionais e familiares. Em contextos profissionais com demandas excessivas, torna-se mais difícil a conciliação com as responsabilidades familiares (Cardoso Junior & Mattos, 2024). Outro aspecto crítico é a ausência de suporte social no ambiente organizacional. Quando os trabalhadores não recebem apoio suficiente de colegas e superiores, a pressão para dar conta das exigências de ambos os domínios se intensifica, gerando estresse e insatisfação (Bajaba et al., 2022).

Riscos psicossociais, como a exposição constante à pressão psicológica, também favorecem o surgimento do conflito trabalho-família, pois reduzem a capacidade dos indivíduos de administrar, de forma equilibrada, suas obrigações profissionais e familiares (Pereira et al., 2024). No plano familiar, embora menos investigadas, algumas condições também se mostram relevantes: responsabilidades com familiares idosos (o chamado “ensanduichamento” entre trabalho e cuidado parental), conflitos conjugais e a presença de filhos pequenos são fatores que intensificam a interferência da família sobre o trabalho, afetando a performance e os resultados organizacionais (Simon et al., 2021; Techio et al., 2021).

Estudos brasileiros indicam que o conflito trabalho-família é particularmente presente entre servidores públicos da área da educação, impactando tanto a saúde mental quanto o desempenho laboral (Janssens et al., 2024; Mabilia et al., 2023). Apesar disso, investigações empíricas com essa população ainda são incipientes. Uma pesquisa com professores da educação básica da rede pública, por exemplo, mostrou que o conflito atua como variável mediadora entre sobrecarga de papéis e satisfação no trabalho, além de se associar à ocorrência de transtornos mentais comuns (Carvalho, 2024). No âmbito da educação superior, pesquisa com servidoras de uma instituição federal revelou que o conflito é mais frequente entre docentes, sendo a interferência do trabalho na vida familiar (TIF) o domínio mais afetado (Mabilia et al., 2023).

No campo da segurança pública, o tema tem recebido maior atenção. Nessa área, o conflito trabalho-família é frequentemente percebido como estressor relevante, relacionado ao excesso de atribuições, à ambiguidade de papéis e à baixa autonomia (Gomes & Puente-Palacios, 2018). Também há evidências de sua associação com quadros de fadiga física, emocional e mental, bem como com indicadores de saúde mental prejudicada (De Andrade et al., 2024). Nesse contexto, destaca-se ainda o estudo da Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF) adaptada com profissionais da segurança pública (Coelho Júnior et al., 2023).

Esses achados reforçam a urgência de políticas públicas e intervenções institucionais voltadas à promoção do equilíbrio entre os domínios profissional e familiar. É nesse sentido que o presente estudo busca contribuir, ao investigar a relação entre conflito trabalho-família e riscos psicossociais no trabalho entre servidores de uma universidade federal.

### *Riscos Psicossociais no Trabalho e no Serviço Público no Brasil*

Risco psicossocial no trabalho pode ser definido como um conjunto de condições presentes no ambiente de trabalho, que podem impactar negativamente a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores (Molen et al., 2020). Os riscos incluem demandas elevadas, desequilíbrio entre esforço e recompensa, baixo suporte social, insegurança no emprego e estresse relacionado ao trabalho (Dettmers & Stempel, 2021). Tais condições podem levar a problemas de saúde mental e aumento do absenteísmo, além de impactar diferentes aspectos relacionados à performance das pessoas e ao desempenho das organizações (Vieira & Santos, 2024).

Dentre os instrumentos reconhecidos academicamente para avaliar os riscos psicossociais desencadeantes de estresse no trabalho, está o *Health and Safety Executive Management Standard* (HSE). Esta medida foi desenvolvida pelo órgão de saúde e segurança do trabalho da Grã-Bretanha (Kerr et al., 2009), com a finalidade de avaliar e gerenciar riscos psicossociais impostos às empresas e organizações pertencentes à comunidade europeia. A versão original do HSE foi construída utilizando uma amostra de aproximadamente 26 mil trabalhadores de diferentes categorias profissionais do Reino Unido. A adaptação transcultural do instrumento HSE no Brasil foi conduzida por De Lucca e Sobral (2017), contando com a participação de 552 trabalhadores de três diferentes organizações: empresa prestadora de serviços de *call center*, hospital público e concessionária de veículos.

O HSE é um questionário composto por 35 itens sobre os principais fatores desencadeantes de estresse no trabalho, distribuídos em sete categorias, conforme Tabela 2.

**Tabela 2**

*Fatores desencadeantes de estresse no trabalho por dimensão do HSE*

| Dimensões             | Fatores                                                                         | Exemplo de item                                                                                     |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Demandas (-)          | Carga de trabalho, organização e ambiente de trabalho.                          | Devo trabalhar muito intensamente.                                                                  |
| Controle (+)          | Autonomia para desenvolvimento das atividades.                                  | Tenho liberdade de escolha de como fazer meu trabalho.                                              |
| Apoio da Chefia (+)   | Encorajamento, suporte e recursos fornecidos pela chefia.                       | Posso confiar no meu chefe quando eu tiver problemas no trabalho.                                   |
| Apoio dos Colegas (+) | Apoio e solidariedade por parte dos colegas.                                    | No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço                                        |
| Relacionamentos (-)   | Ambiente de trabalho positivo evitando conflitos comportamentais inaceitáveis.  | As relações no trabalho são tensas.                                                                 |
| Cargo (+)             | Adequação do trabalhador às exigências do cargo.                                | Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades.                                                 |
| Comunicação (+)       | Envolvimento e comunicação dos trabalhadores sobre as mudanças organizacionais. | Tenho oportunidades para pedir explicações ao chefe sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho. |

*Nota.* Fonte: Adaptado de Bezerra & De Lucca (2016). (+) indica fatores que diminuem os riscos psicossociais; e, (-) indica fatores que aumentam os riscos psicossociais.

Baseado em evidências que relacionam a organização do trabalho com os efeitos na saúde dos trabalhadores, o questionário fornece uma indicação de como o gerenciamento dos riscos associados ao estresse relacionado ao trabalho nas organizações é avaliado pelos indivíduos. Os itens do HSE são respondidos a partir de uma escala do tipo Likert de 5 pontos, variando de 0 “nunca”, 1 “raramente”, 2 “às vezes”, 3 “frequentemente” e 4 “sempre” para indicação das frequências dos acontecimentos abordados.

O mapeamento de riscos psicossociais a partir do HSE tem contribuído significativamente para seu estudo nos setores públicos e privados no Brasil. Uma pesquisa realizada no Instituto Federal do Ceará demonstrou que as dimensões relacionamentos, mudanças, apoio gerencial e demandas apresentaram as maiores frequências indicativas de riscos psicossociais nos *campi* estudados. Além disso, apontou que 40% dos respondentes se afastaram das atividades laborais nos últimos dois anos por motivo de saúde, sendo a maioria desses afastamentos relacionada ao estresse (Luz et al., 2019). Outro estudo realizado no Instituto Federal do Amazonas confirmou que os principais riscos psicossociais são a falta de apoio gerencial e demandas elevadas. Tais dimensões podem ser relacionadas com as transformações abruptas ocorridas no processo de ensino-aprendizagem durante a pandemia e pela falta de condições adequadas de equipamentos e de recursos tecnológicos necessários para desempenhar as atividades laborais (Nascimento, 2023).

A partir dos argumentos apresentados e considerando a importância de pesquisas que promovam o avanço na qualidade e no cuidado com os servidores públicos da área de educação,

bem como o entendimento sobre os impactos de domínios não relacionados ao trabalho, como família e sociedade, sobre a atividade laboral, indaga-se: como se apresentam os níveis do conflito trabalho-família, considerando as suas dimensões TIF e FIT, entre os servidores brasileiros? Como se relacionam as dimensões do conflito trabalho-família (TIF e FIT) com aspectos psicossociais no ambiente de trabalho junto a servidores públicos brasileiros? Aspectos psicossociais no trabalho predizem TIF e FIT? E, se predizem, em quais níveis? E, ainda, existem diferenças de percepções quanto aos riscos psicossociais ao avaliar por grupos de servidores que percebem maiores ou menores níveis de conflito trabalho-família? Tais questões exploratórias junto ao público-alvo desta pesquisa contribuíram para a definição do objetivo deste estudo, qual seja: avaliar a relação entre conflito trabalho-família e riscos psicossociais em servidores públicos de uma universidade federal, localizada no sudeste do Brasil.

## Método

### Participantes

A amostra deste estudo foi composta por servidores ativos que aceitaram voluntariamente responder à pesquisa. Conforme dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da instituição, a universidade participante do estudo contava com 3.724 servidores ativos lotados na instituição no mês de novembro de 2022. Inicialmente, com a aplicação do questionário, foi realizado o cálculo mínimo amostral pelo *software G\*Power* [Effect size: 0,15; Power: 0,95; e Number of predictors: 7]. O número de preditores foi considerado a partir da quantidade de dimensões do maior construto investigado (versão brasileira do HSE, instrumento composto por 35 questões, distribuídas em sete dimensões). Verificou-se que a amostra mínima seria de 153 respostas.

Por fim, o estudo totalizou 454 registros, sendo que, desses, 341 participantes completaram o questionário e deram anuência ao TCLE – atendendo aos critérios de aceitação para a análise dos dados. Assim, a taxa de resposta final deste estudo representou 9,16% da população de servidores da instituição pesquisada. A Tabela 3 sintetiza as características da amostra no que diz respeito aos dados sociodemográficos obtidos com a aplicação do questionário.

**Tabela 3**

*Caracterização da amostra*

| Variável          | Descrição                            | N   | %      |
|-------------------|--------------------------------------|-----|--------|
| Sexo              | Feminino                             | 133 | 39,01  |
|                   | Masculino                            | 207 | 60,70  |
|                   | Não declarado                        | 1   | 0,29   |
| Etnia             | Amarela                              | 3   | 0,88   |
|                   | Branca                               | 208 | 61,00  |
|                   | Indígena                             | 1   | 0,29   |
|                   | Pretos e pardos                      | 124 | 36,36  |
|                   | Não declarado                        | 5   | 1,47   |
|                   | Média amostral de 44 anos            | 341 | 100,00 |
| Idade             | Casado/a                             | 178 | 52,20  |
|                   | Viúvo/a                              | 2   | 0,59   |
|                   | Separado/a                           | 29  | 8,50   |
|                   | Solteiro/a                           | 95  | 27,86  |
|                   | União Estável                        | 35  | 10,26  |
|                   | Não declarado                        | 2   | 0,59   |
|                   | Não                                  | 145 | 42,52  |
| Tem filhos        | Sim                                  | 196 | 57,48  |
|                   | Doutorado                            | 126 | 36,95  |
| Escolaridade      | Ensino Médio                         | 7   | 2,05   |
|                   | Ensino Superior                      | 26  | 7,63   |
|                   | Especialização                       | 84  | 24,63  |
|                   | Mestrado                             | 98  | 28,74  |
|                   | Professor                            | 119 | 34,90  |
| Cargo             | Técnico Adm. em Educação (Nível A-D) | 135 | 39,30  |
|                   | Técnico Adm. em Educação (Nível E)   | 85  | 24,93  |
|                   | Outro tipo de vínculo                | 3   | 0,88   |
|                   | Média de 11 anos na instituição      | 341 | 100,00 |
|                   | Híbrido                              | 12  | 3,52   |
| Tempo de Trabalho | Presencial                           | 325 | 95,31  |
|                   | Trabalho Remoto                      | 4   | 1,17   |

Pode-se constatar que o perfil dos participantes da amostra foi composto por 207 pessoas do sexo masculino (60,70%) e 103 pessoas do sexo feminino (39,01%), sendo que 1 respondente (0,93%) preferiu não declarar. A idade média da amostra é de 44 anos. Referente à etnia, houve prevalência da cor branca, autodeclarada por 208 respondentes (61,00%), seguida da parda e preta autodeclarada por 124 respondentes (36,36%). Os dados demonstraram ainda que a maioria dos servidores (52,20%) era casada e possuía filhos (57,49%).

### Instrumentos

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário do tipo *survey*, organizado a partir das seguintes subseções:

a) Questões sociodemográficas e ocupacionais: perguntas como idade, sexo, tipo do vínculo empregatício com a Instituição de Educação Superior (IES), tempo de trabalho na instituição, nível de instrução do cargo ocupado, dentre outros dados que permitiram analisar informações relevantes relacionadas aos objetivos propostos.

b) Versão Brasileira do *Health and Safety Executive Management Standard* (HSE): instrumento composto por 35 questões, distribuídas em 7 dimensões. Demandas (exemplo de item: “*Devo trabalhar muito intensamente*”), Controle (exemplo de item: “*O meu horário de trabalho pode ser flexível*”), Apoio da Chefia (exemplo de item: “*Meu chefe me incentiva no trabalho*”), Apoio dos Colegas (exemplo de item: “*Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com ajuda dos colegas*”), Relacionamentos (*As relações no trabalho são tensas*), Cargo (*Eu sei como fazer o meu trabalho*) e Comunicação (exemplo de item: “*As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho*”). De acordo com De Lucca e Sobral (2017, p. 65), para os itens que compõem as dimensões Controle, Apoio da chefia, Apoio dos Colegas, Cargo e Comunicação, são considerados indicadores de estresse as respostas assinaladas como “0 - nunca” e “1 - raramente”. Já os itens das dimensões Demandas e Relacionamentos apresentam escala invertida, sendo as respostas assinaladas como “4 - sempre” e “3 - frequentemente” indicadoras de estresse. Os índices de confiabilidade obtidos para cada uma das dimensões foram: Demandas ( $\omega = 0,89$ ), Controle ( $\omega = 0,77$ ), Apoio da Chefia ( $\omega = 0,78$ ), Apoio dos Colegas ( $\omega = 0,93$ ), Relacionamentos ( $\omega = 0,86$ ), Cargo ( $\omega = 0,88$ ) e Comunicação ( $\omega = 0,75$ ). Índices da Análise Fatorial Confirmatória (AFC): ( $\chi^2 = 1,61$ ; CFI = 0,95; TLI = 0,91; RMSEA = 0,06).

c) Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF) - Reduzida (De Andrade et al., 2022; Netemeyer et al., 1996): escala adaptada para o Brasil com um total de seis itens para avaliação em dois fatores: trabalho interferir na família (exemplo de item: “*Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa*”); e família interferir no trabalho (exemplo de item: “*As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho*”). Os índices de confiabilidade obtidos para cada uma das dimensões foram: Trabalho interferir na família ( $\omega = 0,88$ ) e Família interferir no trabalho ( $\omega = 0,86$ ). Índices da AFC: ( $\chi^2 = 2,43$ ; CFI = 0,98; TLI = 0,98; RMSEA = 0,06).

### Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Esta pesquisa integra um projeto mais amplo, previamente aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição de origem do primeiro autor. Antes da coleta de dados, foi realizado um pré-teste do questionário com três servidores convidados por conveniência, a fim de verificar a clareza e a adequação das medidas propostas. As sugestões recebidas nessa etapa referiram-se a ajustes na redação de perguntas sociodemográficas, na apresentação visual do instrumento e na organização da sequência dos itens. Com base nessas contribuições, foram feitas pequenas adaptações no formato do questionário, sem alterações em seu conteúdo conceitual. Em seguida, iniciou-se o processo de recrutamento dos participantes por meio do envio de e-mails institucionais, distribuídos em três ondas de coleta realizadas no final de 2022.

A partir do recrutamento, os participantes que aceitaram participar da pesquisa foram encaminhados para uma plataforma de questionário *online*, contando com o Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (RCLE) e o questionário de pesquisa. Após o preenchimento, uma mensagem de conclusão era exibida aos participantes.

### Procedimentos de Análise de Dados

Os dados coletados foram analisados com apoio do *software* estatístico JASP (JASP Team, 2020). Utilizou-se média, desvio padrão, valores mínimo e máximo (por dimensões) do HSE e da versão reduzida da Escala de Conflito Trabalho-Família. Analisaram-se as pontuações das respostas por dimensões, somando os percentuais dos indicadores de estresse e conflito. A consistência interna das dimensões foi avaliada utilizando os coeficientes de Ômega McDonald ( $\omega$ ), cujos resultados esperados são valores acima de 0,70 (Streiner & Kottner, 2014).

Foram adotados procedimentos de análises de correlações de *Pearson*, considerando as associações significativas com  $p < 0,001$ . Prosseguiu-se com análises de redes, considerando os valores médios das dimensões da HSE (Apoio da Chefia, Comunicação, Controle, Apoio dos Colegas, Relacionamentos, Demanda, Cargo) e as duas dimensões da ECFT (TIF e FIT). Nessa análise, utilizaram-se as arestas (linhas) para representar as associações entre os construtos. Foram avaliadas também as medidas de proximidade e força (*closeness* e *expected influence*) para a rede de correlações parciais das dimensões de riscos psicossociais no trabalho e bidimensionalidade de conflito trabalho-família.

Sequencialmente, com a finalidade de analisar o quanto as mudanças nas variáveis preditoras estão associadas a mudanças nos níveis de TIF e FIT, procedeu-se com análises de regressão múltipla pelo Método *Enter*, considerando efeitos significativos com  $p < 0,001$ . Finalizando as análises, foram

conduzidos testes de médias para verificar a significância estatística das diferentes percepções das variáveis do HSE, considerando o agrupamento dos servidores entre os grupos que percebiam maiores e menores níveis de conflito trabalho-família. Para a diferenciação entre os grupos, procedeu-se com uma análise de categorização dos participantes conforme percentil no questionário. Desta forma, os respondentes localizados abaixo do percentil 30 foram classificados como baixo nível de conflito, enquanto os respondentes localizados acima de percentil 70 como alto nível de conflito.

## Resultados

### *Análises Descritivas, Correlações e Redes*

Inicialmente, analisaram-se aspectos descritivos e relacionais, a partir do questionário de avaliação dos riscos psicossociais e da Escala Conflito Trabalho-Família. A Tabela 4 apresenta os dados descritivos e de correlação entre ambas as dimensões de conflito trabalho-família e aspectos psicossociais no trabalho avaliados pelo HSE.

**Tabela 4**

*Aspectos descritivos e correlações*

| Dimensão                               | Média | DP   | TIF     | FIT     |
|----------------------------------------|-------|------|---------|---------|
| Trabalho Interferindo na Família (TIF) | 3,81  | 1,42 | —       | —       |
| Família Interferindo no Trabalho (FIT) | 2,45  | 1,27 | 0,49**  | —       |
| Demanda                                | 9,58  | 8,28 | 0,60**  | 0,19**  |
| Controle                               | 11,12 | 7,33 | -0,27** | 0,07    |
| Apoio da chefia                        | 9,54  | 6,39 | -0,23** | 0,00    |
| Apoio dos Colegas                      | 8,36  | 5,90 | -0,46** | -0,03   |
| Relacionamentos                        | 3,85  | 3,87 | 0,46**  | -0,02   |
| Cargo                                  | 11,83 | 7,47 | -0,23** | -0,26** |
| Comunicação                            | 6,12  | 4,15 | -0,40** | -0,19** |

Nota. \*\*  $p < 0,001$

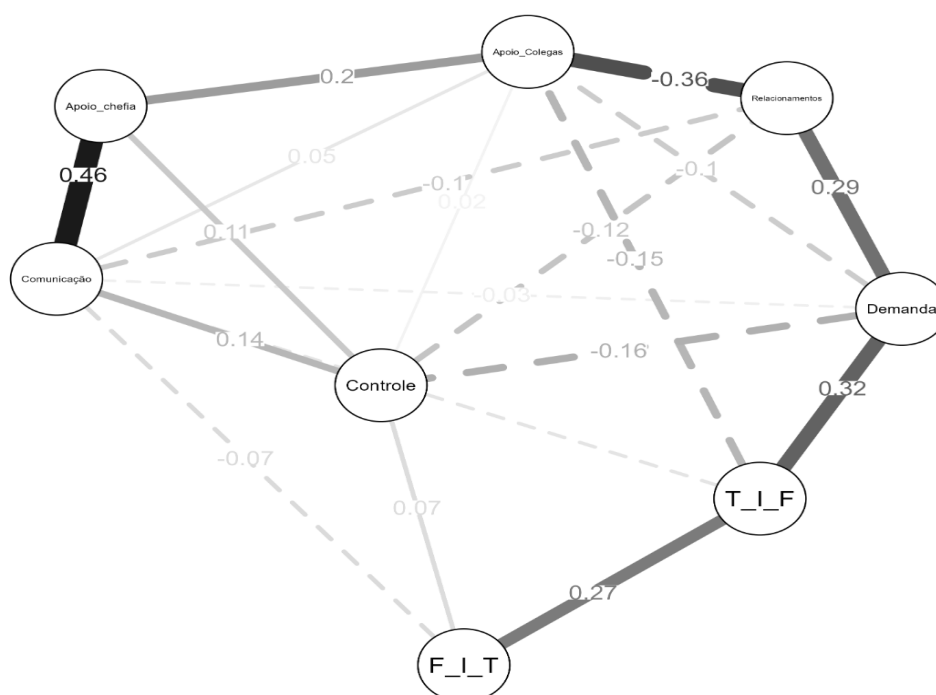
Os resultados descritivos revelaram que a média da dimensão TIF (trabalho interferindo na família) foi significativamente superior à média de FIT (família interferindo no trabalho), [ $T(340) = 16,673$ ;  $p < 0,001$ ], indicando que os participantes percebem mais impacto das exigências profissionais sobre sua vida familiar do que o contrário. Em termos de associação, o TIF apresentou correlações negativas com as dimensões Controle ( $r = -0,27$ ;  $p < 0,001$  – fraca), Apoio da Chefia ( $r = -0,23$ ;  $p < 0,001$  – fraca), Apoio dos Colegas ( $r = -0,46$ ;  $p < 0,001$  – moderada), Cargo ( $r = -0,23$ ;  $p < 0,001$  – fraca) e Comunicação ( $r = -0,40$ ;  $p < 0,001$  – moderada), sugerindo que ambientes com menor autonomia, suporte social e clareza de papéis estão associados a maiores níveis de interferência do trabalho na vida pessoal.

Por outro lado, o TIF correlacionou-se positivamente com as dimensões Demanda ( $r = 0,60$ ;  $p < 0,001$  – moderada), Relacionamentos ( $r = 0,46$ ;  $p < 0,001$  – moderada) e com a própria dimensão FIT ( $r = 0,49$ ;  $p < 0,001$  – moderada), indicando que cargas de trabalho elevadas, tensões interpessoais e a presença de conflito reverso intensificam o TIF. Já o FIT apresentou correlação positiva com a dimensão Demanda ( $r = 0,19$ ;  $p < 0,001$  – fraca) e correlações negativas com Cargo ( $r = -0,26$ ;  $p < 0,001$  – fraca) e Comunicação ( $r = -0,19$ ;  $p < 0,001$  – fraca). Esses resultados sugerem que, embora a interferência da família no trabalho seja menos expressiva que a do trabalho na família, ela também é favorecida por ambientes com sobrecarga, comunicação ineficaz e pouca clareza nas funções ocupacionais.

A Figura 1 apresenta a análise de redes construída com base nas correlações entre as variáveis psicossociais e os domínios do conflito trabalho-família. Diferentemente de uma matriz tradicional de correlação, essa técnica permite representar visualmente a estrutura global das relações entre variáveis, destacando padrões de agrupamentos e a centralidade de determinados construtos no sistema analisado. Cada nó na rede representa uma variável do estudo, enquanto as arestas (linhas que conectam os nós) indicam correlações estatisticamente significativas. A espessura das arestas reflete a magnitude da associação: quanto mais espessa, maior a força da correlação. O tipo de linha expressa o sentido da relação: as contínuas indicam correlações positivas e as tracejadas, correlações negativas.

**Figura 1**

Análise de Redes

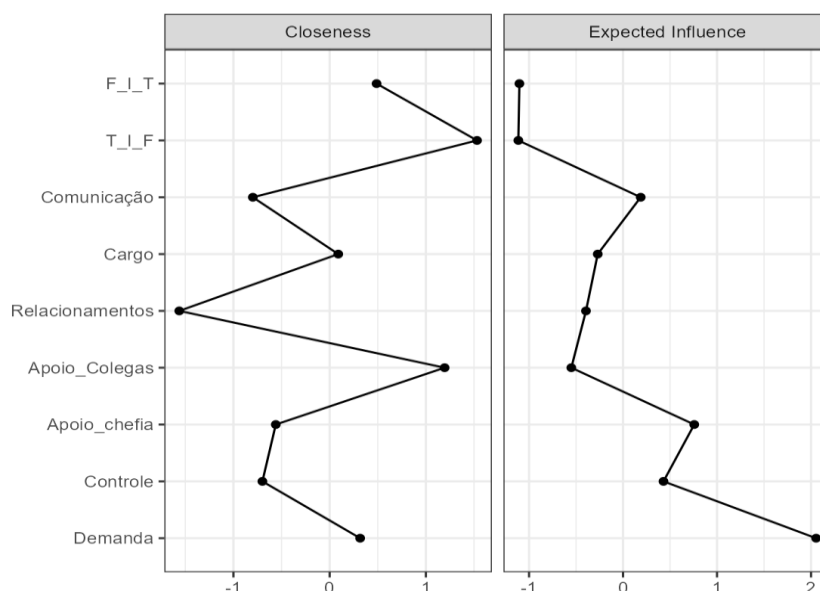


*Nota.* Legenda: Dimensões da HSE (Apoio da Chefia, Comunicação, Controle, Apoio dos Colegas, Relacionamentos, Demanda, Cargo), Trabalho interferir na Família (TIF); Família interferir no Trabalho (FIT). Linhas contínuas indicam correlações positivas; linhas tracejadas indicam correlações negativas.

A rede permite identificar variáveis com maior centralidade, ou seja, aquelas que exercem papel mais relevante na estrutura global de interações. O domínio TIF (trabalho interferindo na família) apresentou conexões positivas com FIT, Demanda e Relacionamentos, além de conexões negativas com Apoio dos Colegas, Apoio da Chefia e Controle. Esse padrão indica que a sobrecarga de trabalho e os conflitos interpessoais contribuem para o aumento da interferência do trabalho na vida familiar, enquanto o suporte social e a autonomia exercem papel protetor.

Por sua vez, o domínio FIT (família interferindo no trabalho) esteve positivamente associado ao Controle e negativamente à Comunicação e ao Cargo, sugerindo que falhas na comunicação organizacional e funções mal definidas dificultam o gerenciamento das demandas familiares no contexto profissional. O conjunto dos achados reforça a complexidade das relações entre os riscos psicossociais e o conflito trabalho-família, e evidencia o valor analítico da abordagem em rede para revelar conexões estruturais relevantes.

A Figura 2 apresenta os resultados das medidas de centralidade de proximidade (*closeness centrality*) e influência esperada (*expected influence*) para a rede de correlações parciais entre as dimensões dos riscos psicossociais no trabalho e os domínios do conflito trabalho-família. A proximidade indica o quão eficientemente um nó pode se conectar a todos os demais na rede — ou seja, um alto índice de proximidade sugere que a variável está bem posicionada para influenciar (ou ser influenciada por) as demais, com menor "distância" relacional (Fonseca-Pedrero, 2018). Já a influência esperada é uma medida de centralidade que considera tanto a quantidade quanto o sinal das conexões (positivas ou negativas), refletindo a intensidade e o tipo de impacto que um nó exerce sobre os vizinhos. Em termos práticos, ela quantifica o quanto da variância de uma variável é explicada pelas variáveis a ela conectadas, servindo como um índice de previsão dentro da estrutura da rede (Borsboom et al., 2021).

**Figura 2***Medidas de centralidade das subescalas*

Nota. Legenda: Dimensões da HSE (Apoio da Chefia, Comunicação, Controle, Apoio dos Colegas, Relacionamentos, Demanda, Cargo), Trabalho interferir na Família (T\_I\_F); Família interferir no Trabalho (F\_I\_T).

Os resultados da Figura 2 indicam que as variáveis TIF (trabalho interferindo na família), Apoio dos Colegas e Demanda foram as variáveis com maior proximidade (*Closeness*), o que significa que estão mais conectadas e centralizadas na rede. Isso indica que elas podem influenciar mais rapidamente e diretamente as demais variáveis do sistema. No aspecto de influência esperada (*Expected influence*), as variáveis TIF, FIT e Demanda se destacaram como as que exercem maior impacto sobre as outras variáveis do sistema. Isso significa que mudanças nesses fatores podem desencadear efeitos mais amplos no comportamento organizacional. Por exemplo, reduzir a Demanda (carga de trabalho) pode melhorar o ambiente de trabalho e contribuir para diminuir os conflitos relacionados ao trabalho e à família. Essas variáveis, portanto, são vistas como alvos potenciais para intervenções organizacionais que busquem melhorar a qualidade de vida no trabalho e reduzir tensões entre os papéis profissionais e familiares.

#### *Análise de Regressão Múltipla*

Foram realizados dois modelos de regressão linear múltipla para avaliar os preditores das dimensões do conflito trabalho-família: TIF (trabalho interferindo na família) e FIT (família interferindo no trabalho) (Método Enter). A Tabela 5 apresenta os resultados dos modelos para trabalho interferido na família, assim como família interferindo no trabalho.

**Tabela 5***Modelos de regressão de TIF e FIT*

| Dimensão          | FIT   |       |         |
|-------------------|-------|-------|---------|
|                   | $R^2$ | B     | p       |
| Demanda           | 30%   | 0,40  | < 0,001 |
| Controle          |       | 0,03  | 0,55    |
| Apoio da chefia   |       | 0,05  | 0,39    |
| Apoio dos colegas |       | -0,21 | < 0,001 |
| Relacionamentos   |       | -0,02 | 0,75    |
| Cargo             |       | -0,03 | 0,52    |
| Comunicação       |       | -0,11 | 0,08    |
| Dimensão          | TIF   |       |         |
|                   | $R^2$ | B     | p       |
| Demanda           | 11%   | 0,19  | < 0,001 |
| Controle          |       | 0,20  | < 0,001 |
| Apoio da chefia   |       | 0,11  | 0,10    |
| Apoio dos colegas |       | 0,06  | 0,99    |
| Relacionamentos   |       | -0,10 | 0,13    |
| Cargo             |       | -0,19 | < 0,001 |
| Comunicação       |       | -0,24 | < 0,001 |

O modelo com a variável dependente FIT explicou 30% da variância do construto. As variáveis Demanda ( $B = 0,40$ ;  $p < 0,001$ ) e Apoio dos Colegas ( $B = -0,21$ ;  $p < 0,001$ ) foram significativas. Isso sugere que níveis mais elevados de sobrecarga de trabalho aumentam a interferência da família sobre o trabalho, enquanto maior apoio entre colegas atua como fator protetivo. No modelo com TIF como variável dependente, a variância explicada foi menor (11%), com quatro variáveis significativas: Demanda ( $B = 0,19$ ;  $p < 0,001$ ), Controle ( $B = 0,20$ ;  $p < 0,001$ ), Cargo ( $B = -0,19$ ;  $p < 0,001$ ) e Comunicação ( $B = -0,24$ ;  $p < 0,001$ ). Esses resultados indicam que maior sobrecarga e maior autonomia estão associadas ao aumento da interferência do trabalho na família, enquanto maior clareza de papéis (cargo) e melhor comunicação contribuem para reduzir esse tipo de conflito.

#### *Análise de Diferenças entre Grupos*

*Diferenças entre grupos de baixo e alto conflito trabalho-família.* Procedeu-se sequencialmente com a análise das diferenças entre os grupos que percebem maiores níveis (TIF = 102; FIT = 110) e menores níveis de conflito (TIF = 110; FIT = 102). No que se refere ao trabalho interferindo na família, foram observadas diferenças significativas em todas as variáveis do HSE. Os participantes do grupo de alto conflito tiveram pontuações mais elevadas nas variáveis: demanda e relacionamentos, indicando que a sobrecarga de trabalho e as interações no ambiente organizacional estavam mais presentes nesse grupo. Por outro lado, os participantes do grupo de baixo conflito apresentaram pontuações significativamente menores nas variáveis de Controle, Apoio da Chefia, Apoio dos Colegas, Cargo e Comunicação. É importante destacar que, para essas últimas variáveis, pontuações mais baixas indicam percepções mais negativas do contexto psicossocial no trabalho, o que sugere que a ausência de suporte e autonomia contribui para o aumento do conflito entre trabalho e família.

Quanto ao aspecto da família interferindo no trabalho, as diferenças significativas foram observadas nas variáveis Demanda, Cargo e Comunicação. O grupo de baixo conflito obteve pontuações mais elevadas nessas dimensões, indicando que uma carga de trabalho mais equilibrada, clareza nas funções e uma comunicação eficaz no ambiente organizacional estão associados à menor interferência da família no trabalho. Não foram observadas diferenças significativas para as variáveis de Controle, Apoio da Chefia, Apoio dos Colegas e Relacionamento, sugerindo que, no caso de FIT, essas variáveis podem ter um papel menos relevante. Esses resultados destacam a importância das variáveis de demanda e relacionamento como fatores críticos que exacerbam o TIF, enquanto a clareza de funções (cargo) e a comunicação são essenciais para minimizar o FIT.

**Tabela 6***Análise de diferentes em grupos de baixo e alto conflito trabalho-família*

| Dimensão          | Trabalho interferir na Família (TIF) |       |      |        |         |       | Família interferir no Trabalho (FIT) |       |      |       |         |       |
|-------------------|--------------------------------------|-------|------|--------|---------|-------|--------------------------------------|-------|------|-------|---------|-------|
|                   | Grupo                                | Média | DP   | T      | p       | d2    | Grupo                                | Média | DP   | T     | p       | d2    |
| Demanda           | Baixo                                | 7,56  | 4,78 | -11,03 | < 0,001 | -1,51 | Baixo                                | 10,68 | 7,23 | -2,81 | < 0,001 | -0,38 |
|                   | Alto                                 | 16,89 | 7,34 |        |         |       | Alto                                 | 13,37 | 6,66 |       |         |       |
| Controle          | Baixo                                | 15,97 | 4,24 | 4,21   | < 0,001 | 0,57  | Baixo                                | 14,69 | 5,00 | -1,02 | 0,30    | -0,14 |
|                   | Alto                                 | 13,45 | 4,47 |        |         |       | Alto                                 | 15,32 | 3,96 |       |         |       |
| Apoio da chefia   | Baixo                                | 13,47 | 3,70 | 3,53   | < 0,001 | 0,48  | Baixo                                | 12,63 | 4,09 | 0,03  | 0,97    | 0,00  |
|                   | Alto                                 | 11,52 | 4,33 |        |         |       | Alto                                 | 12,61 | 3,87 |       |         |       |
| Apoio dos Colegas | Baixo                                | 13,09 | 3,12 | 7,55   | < 0,001 | 1,03  | Baixo                                | 11,21 | 4,67 | 0,55  | 0,58    | 0,07  |
|                   | Alto                                 | 9,13  | 4,43 |        |         |       | Alto                                 | 10,90 | 3,33 |       |         |       |
| Relacionamentos   | Baixo                                | 3,21  | 2,65 | -7,50  | < 0,001 | -1,03 | Baixo                                | 5,02  | 4,02 | 0,31  | 0,75    | 0,04  |
|                   | Alto                                 | 6,68  | 3,99 |        |         |       | Alto                                 | 4,87  | 3,27 |       |         |       |
| Cargo             | Baixo                                | 16,47 | 3,58 | 3,54   | < 0,001 | 0,48  | Baixo                                | 16,88 | 3,47 | 4,01  | < 0,001 | 0,55  |
|                   | Alto                                 | 14,61 | 4,03 |        |         |       | Alto                                 | 14,84 | 3,88 |       |         |       |
| Comunicação       | Baixo                                | 9,10  | 2,48 | 6,22   | < 0,001 | 0,85  | Baixo                                | 8,60  | 2,56 | 2,94  | < 0,001 | 0,40  |
|                   | Alto                                 | 6,94  | 2,59 |        |         |       | Alto                                 | 7,54  | 2,69 |       |         |       |

### Diferenças entre Cargo e Construtos da Pesquisa

Nesta última etapa das análises, procedeu-se com a avaliação das diferenças entre os três grupos de servidores educacionais da amostra, quais sejam: a) professores efetivos ( $n = 118$ ); b) técnicos educacionais com nível médio de exigência de qualificação (TAE-D) ( $n = 113$ ), e c) técnicos educacionais com nível superior de exigência de qualificação (TAE-E) ( $n = 85$ ). A Tabela 7 apresenta os testes de diferenças MANOVA relacionados aos construtos de conflito trabalho-família e riscos psicossociais.

**Tabela 7**

*Teste de diferenças segundo cargo ocupado*

| Variável                             | Cargo             | Média | DP   | F     | sig  | eta  |
|--------------------------------------|-------------------|-------|------|-------|------|------|
| Trabalho interferir na Família (TIF) | Professor efetivo | 10,81 | 3,63 | 12,50 | 0,00 | 0,07 |
|                                      | TAE-D             | 8,19  | 4,46 |       |      |      |
|                                      | TAE-E             | 9,12  | 3,94 |       |      |      |
| Família interferir no Trabalho (FIT) | Professor efetivo | 5,86  | 3,67 | 1,89  | 0,15 | 0,01 |
|                                      | TAE-D             | 4,90  | 3,91 |       |      |      |
|                                      | TAE-E             | 5,60  | 3,86 |       |      |      |
| Demanda                              | Professor efetivo | 16,43 | 7,12 | 38,58 | 0,00 | 0,20 |
|                                      | TAE-D             | 9,04  | 5,60 |       |      |      |
|                                      | TAE-E             | 11,34 | 6,78 |       |      |      |
| Controle                             | Professor efetivo | 14,78 | 4,23 | 0,22  | 0,81 | 0,00 |
|                                      | TAE-D             | 14,61 | 4,20 |       |      |      |
|                                      | TAE-E             | 15,03 | 4,75 |       |      |      |
| Apoio da chefia                      | Professor efetivo | 12,44 | 4,11 | 0,41  | 0,65 | 0,00 |
|                                      | TAE-D             | 12,75 | 3,51 |       |      |      |
|                                      | TAE-E             | 12,23 | 4,47 |       |      |      |
| Apoio dos Colegas                    | Professor efetivo | 9,19  | 4,12 | 18,93 | 0,00 | 0,11 |
|                                      | TAE-D             | 12,01 | 3,99 |       |      |      |
|                                      | TAE-E             | 11,96 | 3,44 |       |      |      |
| Relacionamentos                      | Professor efetivo | 6,54  | 4,05 | 19,40 | 0,00 | 0,11 |
|                                      | TAE-D             | 3,81  | 3,07 |       |      |      |
|                                      | TAE-E             | 4,41  | 3,13 |       |      |      |
| Cargo                                | Professor efetivo | 16,28 | 3,41 | 5,31  | 0,00 | 0,03 |
|                                      | TAE-D             | 15,61 | 3,97 |       |      |      |
|                                      | TAE-E             | 14,52 | 4,06 |       |      |      |
| Comunicação                          | Professor efetivo | 7,98  | 2,57 | 0,62  | 0,53 | 0,00 |
|                                      | TAE-D             | 8,29  | 2,59 |       |      |      |
|                                      | TAE-E             | 7,91  | 2,82 |       |      |      |

Os resultados estatisticamente significativos da análise MANOVA apontam diferenças entre alguns construtos e o cargo ocupado [ $F_{(18)} = 7,29$ ;  $p < 0,001$ ]. Constatou-se que os professores enfrentam uma maior interferência do trabalho na vida familiar ( $M = 10,81$ ;  $DP = 3,63$ ) quando comparados aos grupos de TAE-D e TAE-E. Tal aspecto sugere que as atividades profissionais de professores impactam negativamente os aspectos do funcionamento familiar. Além disso, o aspecto psicossocial da demanda de trabalho foi mais elevado para os professores ( $M = 16,43$ ;  $DP = 7,12$ ), seguidos dos grupos com cargo de nível superior ( $M = 11,34$ ;  $DP = 6,78$ ) e nível médio ( $M = 9,04$ ;  $DP = 5,60$ ).

Entre os professores, a percepção da dimensão de apoio ( $M = 9,19$ ;  $DP = 4,12$ ), que envolve domínios associados aos aspectos de respeito entre colegas, foi significativamente inferior quando comparada aos demais servidores – evidenciando um menor nível de apoio social no ambiente de trabalho nesta categoria profissional. Observa-se também que os professores apresentaram escores mais altos no domínio dos aspectos do relacionamento no ambiente de trabalho ( $M = 16,28$ ;  $DP = 3,41$ ), refletindo uma maior percepção de tensões e prejuízos interpessoais. Quanto aos aspectos da

demanda do cargo, foram igualmente percebidos pelo grupo TAE-D ( $M = 15,61$ ;  $DP = 3,97$ ) e professores ( $M = 16,28$ ;  $DP = 3,41$ ), como superiores às demandas de cargo do grupo de TAE-E ( $M = 14,52$ ;  $DP = 4,06$ ).

### Discussão

As análises descritivas mostraram que a média do fator TIF foi significativamente maior que a média de FIT. Esse resultado pode ser consequência da sobrecarga de trabalho dos participantes, já que as instituições de ensino superior adotam políticas de gestão que priorizam o produtivismo acadêmico, pressionando especialmente os docentes para o cumprimento de metas baseadas em indicadores quantitativos de publicações (Silva, 2019). Essa pressão por produtividade pode contribuir para que as atividades de trabalho interfiram nas demandas familiares dos servidores.

Ainda que a pandemia da COVID-19 tenha promovido mudanças nas formas de organização do trabalho, especialmente com a expansão do trabalho remoto e híbrido, os dados deste estudo revelam uma prevalência do regime presencial entre os servidores participantes. Estudos apontam que a modalidade de trabalho pode influenciar a experiência de conflito trabalho-família, uma vez que o trabalho remoto pode tanto facilitar a conciliação de papéis quanto intensificar a sobreposição entre domínios, dependendo das condições de suporte institucional e familiar disponíveis (Araújo et al., 2021; França et al., 2021). Nesse sentido, a manutenção de estruturas rígidas de trabalho presencial no setor público pode representar um fator adicional de tensão, sobretudo para trabalhadores com demandas familiares intensas, configurando-se como um aspecto relevante para investigações futuras sobre o tema.

Os resultados do presente estudo indicam que o conflito trabalho-família foi mais frequente na direção do trabalho interferindo na família (TIF), com médias superiores e associações mais fortes com os fatores psicossociais analisados. Isso reforça o argumento de que, mesmo após as mudanças recentes no mundo do trabalho, a carga de exigências profissionais continua sendo um dos principais elementos na origem do conflito, especialmente em contextos públicos. Estudos têm apontado um aumento no sofrimento psíquico entre trabalhadores do setor público, associado à intensificação das exigências e à precarização dos vínculos simbólicos com o trabalho (Nascimento & Mazzoni, 2025). Estudos recentes corroboram esse padrão: Cardoso Junior e Mattos (2024) destacam a sobrecarga como fator central do TIF, enquanto Bajaba et al. (2022) enfatizam o papel do suporte social como elemento protetivo. No serviço público educacional, Mabilia et al. (2023) e Janssens et al. (2024) também identificaram o predomínio do TIF, particularmente entre docentes.

Esses achados convergem com estudos como os de Pereira et al. (2024) e Simon et al. (2021), que apontam que altos níveis de demanda e relacionamentos tensos no ambiente de trabalho contribuem para a intensificação do TIF, uma vez que trabalhadores sobrecarregados tendem a ter menos tempo e energia para lidar com as responsabilidades familiares, o que amplia o conflito entre essas esferas. Esse esvaziamento do tempo pessoal e o comprometimento do bem-estar subjetivo também foram observados por Teston et al. (2024), ao analisarem a relação entre trabalho compulsivo e limitação do espaço para a vida familiar.

O Apoio dos Colegas se mostrou um fator fundamental para mitigar o TIF, conforme demonstrado por pesquisas anteriores que enfatizam que ambientes colaborativos reduzem o estresse e facilitam o gerenciamento das demandas familiares (Bajaba et al., 2022). No ambiente de trabalho, contar com o apoio dos colegas, seja no manejo de imprevistos relacionados às demandas familiares, como a doença de um filho, ou no suporte para lidar com tarefas em momentos de maior estresse pessoal – contribui para reduzir a tensão que o trabalho pode impor à vida familiar.

Foi possível observar também que Controle no trabalho apresentou uma relação complexa com o CTF. Enquanto maior controle no trabalho reduziu a percepção de TIF, ele aumentou a percepção de FIT. Em linhas gerais, níveis maiores de autonomia facilitam a gestão das demandas profissionais, além de aumentar a percepção de que as responsabilidades familiares interferem na capacidade de gerenciar eficientemente as tarefas laborais. Outro ponto relevante diz respeito à clareza na comunicação organizacional, que parece atuar como um *buffer* para reduzir o FIT, sugerindo que a boa comunicação pode reduzir ambiguidades e incertezas, facilitando o manejo das demandas externas da família, como destacado por Steffensen et al. (2022).

Além dos achados anteriores, o estudo revelou que o FIT se correlacionou positivamente com a Demanda (carga de trabalho) e negativamente com o Cargo (clareza nas responsabilidades do cargo) e com a Comunicação. Esses resultados sugerem que uma carga de trabalho mais elevada está associada à interferência da família nas demandas profissionais, uma vez que os trabalhadores já estão sobrecarregados e têm menos capacidade de equilibrar os dois domínios. Por outro lado, papéis profissionais mais claros e uma comunicação organizacional eficaz ajudam a mitigar o impacto das responsabilidades familiares no trabalho, permitindo que os funcionários gerenciem melhor ambas as esferas (Steffensen et al., 2022).

A análise do impacto do suporte da chefia revelou-se importante para mitigar o CTF. Um suporte adequado da liderança pode criar um ambiente mais favorável e menos estressante, resultando em uma melhor conciliação entre trabalho e família. Estudos já destacaram que ambientes de trabalho com altos níveis de apoio da chefia estão associados a menores níveis de estresse e

*burnout* (Kelly & Hearld, 2020). Resultados semelhantes foram obtidos em uma pesquisa realizada com professoras universitárias, que expôs que o apoio do supervisor é capaz reduzir o conflito entre trabalho e família, trazendo impactos positivos no bem-estar psicológico das trabalhadoras (Akram & Ch, 2020).

Os resultados da análise de redes indicaram que as variáveis TIF, Apoio dos Colegas e Demanda apresentaram maior proximidade, o que significa que estão mais conectadas e centralizadas na rede. Isso sugere que essas variáveis são capazes de influenciar mais rapidamente as demais no sistema, desempenhando um papel central na dinâmica de conflitos entre trabalho e família. Em termos de influência esperada, as variáveis família interferindo no trabalho e Demanda se destacaram como as que exercem maior impacto sobre as outras variáveis do sistema. Esse achado reforça a relevância de intervenções que foquem na redução de demandas e no fortalecimento do apoio social no ambiente de trabalho, que podem contribuir para a melhoria do equilíbrio entre trabalho e família (Bakker & Demerouti, 2017). Exemplos práticos seriam intervenções como programas de mentoria, grupos de apoio ou a flexibilização de metas e prazos, que podem ajudar a reduzir o impacto do TIF e melhorar o bem-estar no ambiente de trabalho.

A análise de regressão múltipla revelou que o TIF é explicado pelas variáveis Demandas (positivamente, englobando carga e organização do trabalho) e Apoio dos colegas (negativamente, abrangendo o suporte e a solidariedade oferecidos pelos colegas de trabalho) (Bezerra & De Lucca, 2016). Isso significa que o TIF é percebido de forma mais intensa em situações nas quais os servidores enfrentam níveis mais altos de demanda, além de menor apoio dos colegas. Esses resultados também indicam que a insatisfação com a carreira pública e a alta rotatividade no setor público (Nascimento & Mazzoni, 2025), estando relacionadas ao aumento da percepção de conflito entre trabalho e família, geram custos significativos para as organizações, tanto em termos de gestão quanto de vínculos sociais no ambiente de trabalho (Moynihan & Pandey, 2008).

Participantes com altos níveis de CTF apresentaram mais demandas de trabalho e menor apoio dos colegas, resultado que fica evidenciado tanto pela análise de redes quanto pela regressão múltipla. Vale destacar que as análises utilizadas neste estudo, correlação, redes e regressão, foram complementares. Enquanto as correlações permitiram observar associações bivariadas, a análise de redes revelou a estrutura global das conexões entre as variáveis, e a regressão possibilitou isolar os efeitos de cada fator sobre TIF e FIT, controlando os demais. É essencial que profissionais da área de carreira possam considerar o impacto das demandas de trabalho e do apoio social no bem-estar geral dos trabalhadores, apoiando-os na busca por ambientes que promovam um equilíbrio saudável entre suas responsabilidades profissionais e familiares.

Além disso, é importante considerar as diferenças entre as carreiras dos servidores participantes. Enquanto os docentes precisam articular diversas atividades — como ensino, pesquisa, extensão e gestão acadêmica —, também enfrentam pressões relacionadas à carga horária, número de turmas, metas de produtividade e publicações. Já os técnicos administrativos frequentemente relatam tarefas rotineiras, com pouco envolvimento decisório, além da ausência de políticas adequadas de capacitação e desenvolvimento profissional. A estabilidade, comum a ambas as categorias, pode funcionar como fator de proteção por garantir direitos e segurança, mas também pode contribuir para desigualdades na distribuição de tarefas e no grau de engajamento com o trabalho. Trata-se, portanto, de desafios distintos que atravessam as trajetórias dos servidores em instituições públicas.

Programas de treinamento focados no fortalecimento da comunicação organizacional e na definição clara de papéis e responsabilidades podem ser eficazes para minimizar o FIT. Ademais, promover estratégias de prevenção ao *burnout*, especialmente em setores como a educação, pode contribuir significativamente para a qualidade de vida no trabalho. Assim, é recomendável que profissionais que atuam com carreiras, dentro e fora das organizações, considerem essas variáveis em suas políticas e práticas, criando ambientes mais saudáveis e produtivos para todos os trabalhadores.

### Conclusão

Este estudo evidenciou que o conflito trabalho-família é mais prevalente na direção do trabalho interferindo na família (TIF), especialmente entre docentes, e está associado a riscos psicossociais como sobrecarga, falta de apoio e falhas de comunicação organizacional. As análises também revelaram diferenças entre docentes e técnicos, refletindo dinâmicas distintas nas vivências ocupacionais e nos conflitos de papéis. A integração entre correlações, redes e regressão permitiu identificar variáveis centrais e preditoras do conflito, destacando a demanda como fator comum em ambos os domínios.

Como limitações desta pesquisa, ressalta-se inicialmente que, pela acessibilidade, foi realizada com servidores de uma única IES, localizada na região sudeste do Brasil, não sendo possível, portanto, a generalização dos resultados. Ainda, houve também predominância de perfis semelhantes dos participantes, por exemplo, pessoas que se autodeclararam do sexo masculino (60,70%) e de cor branca (61,00%). Por fim, tratou-se de uma pesquisa *survey* do tipo transversal, com levantamento realizado via questionário, e os resultados apontaram a percepção de riscos psicossociais dos

servidores no momento de resposta, isto é, após o retorno à modalidade presencial, impossibilitando assim a comparação com o período de trabalho remoto realizado durante a pandemia da COVID-19.

Os achados desta investigação fornecem subsídios para ações institucionais voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho e ao equilíbrio entre vida profissional e familiar. Espera-se que os resultados contribuam para o planejamento de políticas mais sensíveis às especificidades dos servidores públicos, considerando o conflito trabalho-família como indicador estratégico de saúde organizacional.

### Referências

- Akram, M. F., & Ch, A. A. (2020). Relationship of Work-Family Conflict with Job Demands, Social Support and Psychological Well-Being of University Female Teachers in Punjab. *Bulletin of Education and Research*, 42(1), 45-66. <https://eric.ed.gov/?id=ej1258058>
- Araújo, M. D. P. N., Barroso, R. D. R. F., Machado, M. L., Cunha, C. M., Queiroz, V. A. O, Martins, P. C., & Santana, M. L. P. (2021). Residência é residência, trabalho é trabalho: estudo qualitativo sobre o trabalho remoto de professores universitários durante a pandemia da COVID-19. *Research, Society and Development*, 10(9), 1-16. <http://doi.org/10.33448/rsd-v10i9.18068>
- Bajaba, S., Azim, M. T., & Uddin, M. A. (2022). O apoio social e a intenção de rotatividade de pessoal: o papel mediador do conflito trabalho-família. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 24, 48-65. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v24i1.4153>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bezerra, J. L. C., & De Lucca, S. R. (2016). Fatores psicossociais de estresse no trabalho de agentes comunitários de saúde no município de Parnaíba, Piauí. *Revista Baiana de Saúde Pública*, 40(1), 169-189. <https://doi.org/10.22278/2318-2660.2016.v40.n1.a1878>
- Borsboom, D., Deserno, M. K., Rhemtulla, M., Epskamp, S., Fried, E. I., McNally, R. J., Robinaugh, D. J., Perugini, M., Dalege, J., Costantini, G., Isvoranu, A.-M., Wysocki, A. C., van Borkulo, C. D., van Bork, R., & Waldorp, L. J. (2021). Network analysis of multivariate data in psychological science. *Nature Reviews Methods Primers*, 1, 1-18. <https://doi.org/10.1038/s43586-021-00055-w>
- Campos, T., Vêras, R. M., & De Araújo, T. M. (2020). Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: uma revisão bibliográfica. *Revista Docência do Ensino Superior*, 10, 1-19. <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.15193>
- Cardoso Junior, C. A. S., & Mattos, C. A. C. (2024). Liderança e conflitos trabalho-família: um estudo na educação superior na perspectiva leader-member-exchange. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 17(1), 181-202. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2024.e95327>
- Carvalho, R. G., & Ziliotto, M. A. (2024). Conflito trabalho-família, estratégias de enfrentamento e satisfação no trabalho em professores universitários. *Revista Brasileira de Psicologia*, 9(2), 112-130. <https://doi.org/10.31234/osf.io/95327>
- Carvalho, V. D. (2024). Papéis na organização, conflito trabalho-família, satisfação laboral e saúde mental de docentes em relação com o comprometimento organizacional afetivo. *Cadernos de Saúde Pública*, 40(10), 1-12. <https://doi.org/10.1590/0102-311XPT143723>
- César, R. M. (2024). *O sofrimento psíquico no trabalho de professores de uma Universidade Federal no Brasil: Um estudo à luz da sociologia clínica e da psicodinâmica do trabalho* [Tese de Doutorado, Centro Universitário Fundação Educacional Inaciana Padre Sabóia de Medeiros]. Repositório do Conhecimento Institucional do Centro Universitário FEI. <https://repositorio.fei.edu.br/handle/FEI/5396>
- Clark, M. A., Early, R. J., Baltes, B. B., & Krenn, D. (2019). Work-Family Behavioral Role Conflict: Scale development and validation. *Journal of Business and Psychology*, 34, 39-53. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9529-2>
- Coelho Júnior, F. A., Rodrigues, M. S., Mauch, A. G. D., Lopes, G. S. L., Chambel, M. J., Torres, C. V., & Macedo, F. G. L. (2023). Evidências de Validade da Escala Conflito Trabalho-Família para Profissionais da Segurança Pública. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 39, e39503. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e39503.pt>
- De Andrade, A. L., Bagalho, J. O., & Melo, M. R. de. (2024). Conflito Trabalho-Família em Trabalhadores Prisionais: Estudo Exploratório em Brasil e México. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 24, e25156. <https://doi.org/10.5935/rpot/2024.25156>
- De Andrade, A. L., de Oliveira, M. Z., Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2022). Analysis of Invariance and Norms for the Work-Family Conflict Scale in the Brazilian context. *Avaliação Psicológica*, 21(3), 273-283. <https://doi.org/10.15689/ap.2022.2103.20140.03>
- De Andrade, A. L., Techio, G., Coriolano, C. E., & Oliveira, M. Z. De. (2022). Adaptation and initial psychometric evidence of the Work-Family Behavioral Role Conflict Scale. *Psicologia - Teoria e Prática*, 24(1), 1-17. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPPA14041.en>

- De Lucca, S. R., & Sobral, R. C. (2017). Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 15(1), 63-72. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520176045>
- Dettmers, J., & Stempel, C. (2021). How to use questionnaire results in Psychosocial Risk Assessment: Calculating risks for health impairment in Psychosocial Work Risk Assessment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7107. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137107>
- Fonseca-Pedrero, E. (2018). Network analysis in psychology. *Papeles del Psicólogo*, 39(1), 1-12. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2852>
- França, T., Godinho, F., Padilla, B., Vicente, M., Amâncio, L., & Fernandes, A. (2021). Articulações entre vida pessoal, familiar e profissional no contexto das instituições de ensino superior e científicas: A experiência de investigadoras e docentes durante a pandemia da Covid-19 em Portugal. *Fórum Sociológico*, 39, 43-52. <https://doi.org/10.4000/sociologico.10100>
- Gomes, T. D. D. S., & Puente-Palacios, K. E. (2018). Estresse ocupacional, um fenômeno coletivo: evidências em equipes de trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(4), 485-493. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.4.14415>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Janssens, B. C. S., Anunciação, L. F., Castro, L. C. F., & Krahe, T. E. (2024). Incivilidade, silenciamento e cancelamento em uma instituição federal de ensino superior. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 24, e25193. <https://doi.org/10.5935/rpot/2024.25193>
- JASP Team. (2023). JASP (Version 0.17.1) [Computer software]. <https://jasp-stats.org/download/>
- Kelly, R. J., & Hearld, L. R. (2020). Burnout and leadership style in behavioral health care: A literature review. *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 47(4), 581-600. <https://doi.org/10.1007/s11414-019-09679-z>
- Kerr, R., McHugh, M., & McCrory, M. (2009). HSE Management Standards and stress-related work outcomes. *Occupational Medicine*, 59(8), 574-579. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqp146>
- Kim, L., Maijan, P., & Yeo, S. F. (2025). Spillover effects of work-family conflict on job consequences influencing work attitudes. *Scientific Reports*, 15(1), 9115. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-93940-3>
- Luz, G. H., Bastos, M. L. A. Júnior, G. B. S. Ferreira, P. M., Lucca S. R., & Moreira H. B. C. (2019). *Fatores psicossociais do trabalho em uma instituição de educação profissional no estado do Ceará, Brasil*. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/560547>
- Mabilia, M., Pizzoli, M. de F. F., Ganzer, P. P., Dullius, R., & Olea, P. M. (2023). Conflito trabalho e família: um estudo sobre a percepção das servidoras de uma instituição federal de ensino. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, 16(12), 30248-30272. <https://doi.org/10.55905/revconv.16n.12-072>
- Molen, H., Nieuwenhuisen, K., Frings-Dresen, M., & Groene, G. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
- Mota, C. A., Silva, A. K. L. D., & Amorim, K. (2020). Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 891-898. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.17691>
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2008). The ties that bind: Social networks, person-organization value fit, and turnover intention. *Journal of Public Administration research and theory*, 18(2), 205-227. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum013>
- Nascimento, A. C. (2023). *Avaliação do estresse ocupacional dos professores de ensino básico, técnico e tecnológico do Campus Manaus Centro do Instituto Federal do Amazonas* [Dissertação de Mestrado]. Repositório Institucional de Múltiplos Acervos da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. <https://rima.ufrj.br/jspui/handle/20.500.14407/15288>
- Nascimento, S. S. E., & Mazzoni, C. F. (2025). Avaliação dos fatores psicossociais no serviço público: Estudo em universidade pública brasileira. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 25, e19205. <https://doi.org/10.25248/REAS.e19205.2025>
- Pereira, P. M. C., Mourão, M. F. T. G., & Carvalho, P. M. F. M. (2024). Impacto dos riscos psicossociais do trabalho na vida pessoal dos colaboradores: evidências de uma instituição de ensino superior. *Revista Contemporânea*, 4(4), 1-21. <https://doi.org/10.56083/RCV4N4-113>
- Santi, D. B., Barbieri, A. R., & Cheade, M. D. F. M. (2018). Sick leave absenteeism within the Brazilian public service: integrative literature review. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 16(1), 71-81. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520180084>
- Santos, C. O., & Pilatti, L. A. (2021). O Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das universidades federais (REUNI) e o combate da evasão: revisão narrativa. *Revista Espacios*, 42(11), 59-76. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n11p07>
- Silva, A. B. (2019). Produtivismo acadêmico multinível: mercadoria performativa na pós-graduação em administração. *Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 341-352. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190504>

- Simon, R., Nunes, M. F. O., & Cardozo, L. (2021). Conflito Trabalho-Família e Estratégias de Coping em Profissionais com e sem Filhos. *Revista de Psicologia Da IMED*, 13(2), 20-38. <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2021.v13i2.4208>
- Steffensen, D. S., McAllister, C. P., Perrewé, P. L., Wang, G., & Brooks, C. D. (2022). "You've Got Mail": A daily investigation of email demands on job tension and work-family conflict. *Journal of Business and Psychology*, 37(2), 325-338. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09748-1>
- Streiner, D. L., & Kottner, J. (2014). Recommendations for reporting the results of studies of instrument and scale development and testing. *Journal of Advanced Nursing*, 70(9), 1970-1979. <https://doi.org/10.1111/jan.12402>
- Techio, G., Andrade, A. L. De, & Oliveira, M. Z. de. (2021). Conflito trabalho-família e COVID-19: Estratégias, qualidade de vida e conjugalidade. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(4), 1672-1680. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.23072>
- Teston, S. F., Zawadzki, P., Lizote, S. A., & Rossetto, C. R. (2024). Trabalho compulsivo: Há espaço para a família e para o bem-estar? *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 24, e25088. <https://doi.org/10.5935/rpot/2024.25088>
- Tran, Q. H. N. (2022). Exploring relationships among overload stress, work-family conflict, job satisfaction, Person-Organisation Fit and organisational commitment in public organizations. *Public Organization Review*, 23, 759-775. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00589-3>
- Trigo, M. R. (2022). A construção da imagem do funcionário público brasileiro: uma análise crítico-discursiva de artigos de opinião do jornal Gazeta do Povo. *REDIS: Revista de Estudos do Discurso*, 11, 303-333. <https://doi.org/10.21747/21833958/red11a11>
- Vieira, C. E. C., & Santos, N. C. T. (2024). Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 49, edsmsubj1. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/35222pt2024v49edsmsubj1>
- Zardo, E., & Carlotto, M. S. C. (2020). O papel mediador da satisfação com a vida na relação entre adição ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Revista Psicologia Em Pesquisa*, 14(2), 50-68. <https://doi.org/10.34019/1982-1247.2020.v14.27410>

#### **Contribuições:**

Alexsandro Luiz De Andrade: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, aquisição de financiamento, investigação, metodologia, administração do projeto, recursos (disponibilização de ferramentas), Software (Desenvolvimento, implementação e teste de software), supervisão, validação (Validação de dados e experimentos), visualização (Design da apresentação dos dados), Redação do manuscrito original, Redação - revisão e edição.

Júlia Pandolfi Moisés: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, investigação, metodologia, validação (Validação de dados e experimentos), visualização (Design da apresentação dos dados), Redação do manuscrito original, Redação - revisão e edição.

Alline Alves de Souza: conceituação, investigação, metodologia, validação (Validação de dados e experimentos), visualização (Design da apresentação dos dados), Redação do manuscrito original, Redação - revisão e edição.

Mariana Ramos de Melo: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, validação (Validação de dados e experimentos), visualização (Design da apresentação dos dados), Redação - revisão e edição.

Manoela Ziebell de Oliveira: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, Redação - revisão e edição.

#### **Financiamento**

Agradecemos à Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Espírito Santo (FAPES) e ao CNPq (bolsa de pós-doutorado no processo 150307/2023-3), e à CAPES, pelo apoio financeiro.

#### **Disponibilização de dados:**

Os dados da pesquisa estão disponíveis mediante solicitação ao autor correspondente.

#### **Conflitos de interesse:**

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Recebido: 12 de fevereiro de 2025

Revisado: 4 de agosto de 2025

Aceito: 5 de agosto de 2025

Publicado: 17 de outubro de 2025