

Conflito trabalho-família, engajamento e suporte organizacional em contextos de transformação no trabalho

Work-family conflict, engagement, and organizational support in contexts of transformation in work

Nathália da Silva Sotero¹
Simone Alves Pacheco de Campo¹
Daniele Medianeira Rizzetti¹
Mérolí Saccardo dos Santos¹
Vanessa Piovesan Rossato¹

¹Universidade Federal de Santa Maria, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Administração e Ciências Contábeis (PPGACC), Santa Maria, Rio Grande do Sul, Brasil.



Gestão.Org – Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, Recife, 24(1), e264908. Universidade Federal de Pernambuco. ISSN: 1679-1827.
<https://doi.org/10.51359/1679-1827.2026.264908>

Resumo

Objetivo: O objetivo da pesquisa é identificar as relações entre conflito trabalho família, suporte e engajamento organizacional entre professores e pesquisadores brasileiros

Método/abordagem: Trata-se de um estudo quantitativo, realizado por meio de survey com professores e pesquisadores de Instituições de Ensino Superior no Brasil. Os dados foram coletados por questionários estruturados e analisados utilizando estatísticas descritivas, análise fatorial, testes de diferenças de médias, coeficiente Alpha de Cronbach e regressão.

Contribuições teóricas/práticas/sociais: Teoricamente, o estudo amplia a compreensão do conflito trabalho-família e do engajamento organizacional no contexto acadêmico brasileiro, integrando o papel do suporte organizacional. Na prática, oferece subsídios para políticas de recursos humanos voltadas à promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal e à criação de ambientes de trabalho saudáveis. Socialmente, contribui para a discussão sobre saúde mental e sustentabilidade do trabalho docente e científico

Originalidade/relevância: O estudo se destaca pela análise integrada dessas variáveis em uma população ainda pouco explorada no Brasil. Sua relevância decorre do aumento das demandas no trabalho acadêmico e da necessidade de estratégias institucionais que promovam bem-estar, satisfação e saúde ocupacional.

Palavras-chave: conflito trabalho-família; suporte organizacional no trabalho; engajamento no trabalho.

Abstract

Purpose: The objective of this study is to identify the relationships between work-family conflict, organizational support, and organizational engagement among Brazilian professors and researchers.

Methodology/approach: This is a quantitative study conducted through a survey with professors and researchers from Higher Education Institutions in Brazil. Data were collected using structured questionnaires and analyzed through descriptive statistics, factor analysis, mean difference tests, Cronbach's alpha coefficient, and regression analysis.

Research, Practical & Social implications: Theoretically, the study broadens the understanding of work-family conflict and organizational engagement within the Brazilian academic context by integrating the role of organizational support. Practically, it provides inputs for human resource policies aimed at promoting work-life balance and creating healthy work environments. Socially, it contributes to the discussion on mental health and the sustainability of academic and scientific work.

Originality/value: The study stands out for its integrated analysis of these variables in a population that has been little explored in Brazil. Its relevance stems from the

increasing demands of academic work and the need for institutional strategies that promote well-being, job satisfaction, and occupational health.

Keywords: work–family conflict; organizational support at work; work engagement.

Introdução

O conflito entre trabalho e família tornou-se um tema de crescente relevância para os estudiosos, já que as transformações nas dinâmicas profissionais ultrapassam os limites do ambiente de trabalho e impactam diretamente a vida privada dos indivíduos. Pesquisas recentes indicam que esse conflito pode comprometer a qualidade de vida, a satisfação com o trabalho e a trajetória de carreira (Schaufeli, 2021; Li et al., 2022; Cunha et al., 2024). Estudos recentes apontam que esse desequilíbrio entre papéis contribui para um aumento do estresse, redução da satisfação com o trabalho e deterioração da saúde (Andrade et al., 2025; Oliveira et al., 2025).

O termo conflito trabalho-família é empregado quando as demandas da esfera do trabalho interferem no desempenho das responsabilidades familiares, ou vice-versa, e o indivíduo percebe dificuldades em atender simultaneamente a todas as pressões (Carvalho, 2024). Visto isso, o tempo torna-se o maior desafio devido ao seu caráter de finitude, sendo necessário administrá-lo do melhor modo possível, a fim de que ambos, tanto o trabalho quanto a família, recebam dedicação satisfatória (Cunha et al., 2024). Tameirão & Nunes (2017) apontam a lógica de Greenhaus e Beutell de 1985, os quais revelam fatores sobre o conflito trabalho-família, sendo ao mesmo tempo os antecedentes estressores, os quais favorecem o conflito, e moderadores, ao auxiliar na redução deste. Há a pressão do trabalho e da família, e no meio disso, a incompatibilidade do tempo, da tensão, do comportamento e do papel, ou seja, torna-se preciso gerenciar tais demandas, a fim de amenizar o conflito trabalho-família (Wang et al., 2025).

Nesta perspectiva, torna-se importante estudar o envolvimento com o trabalho, já que está intimamente relacionado com o desempenho do indivíduo, de modo a afetar a sua autoestima, assim como, investigar o contexto de trabalho em que o mesmo está inserido, já que as interações entre o indivíduo e o ambiente podem fornecer recursos ou incentivos ao desenvolvimento dos seus papéis (Schaufeli, 2021). Deste modo, os estudos relacionados ao tema destacam que a percepção de suporte no trabalho encontra-se diretamente relacionada ao *stress*, a tensão, a satisfação ao desempenho no trabalho e ao comprometimento organizacional dos funcionários (Asghar et al., 2021; Li et al., 2022).

De fato, o papel profissional e o papel familiar são dois dos aspectos mais centrais da vida dos indivíduos (Brandão & Matias, 2024). No entanto, se as investigações acadêmicas têm procurado analisar estes dois contextos de forma bastante completa, permitido compreender a estrutura e o funcionamento destes dois sistemas, argumenta-se que tais investigações não têm avançado de forma tão

sistemática na análise dos processos sociais e psicológicos que os aproximam, designadamente às potencialidades e dificuldades associadas ao envolvimento simultâneo nesses papéis (Moreira et al., 2023).

Sendo assim, esta pesquisa teve como objetivo identificar as relações entre conflito trabalho família, suporte e engajamento organizacional entre professores e pesquisadores brasileiros, visto que, embora desempenhe um papel de representatividade na sociedade, a categoria docente ainda convive com problemas relacionados às condições de trabalho, sendo exposta à ambientes conflituosos e de alta exigência, tais como tarefas extraclasse, reuniões e atividades adicionais, problemas com alunos, pressão do tempo, dentre outros, configurando como uma das profissões mais estressantes atualmente.

Fundamentação Teórica

Conflito trabalho-família

Durante a vida, os indivíduos ocupam distintos papéis, de modo que o envolvimento e a conciliação entre a vida profissional e familiar têm, ao longo dos últimos anos, preenchido a agenda das políticas sociais relacionadas com os contextos laborais (Carvalho, 2024). Nesse sentido, ao reconhecer a existência de interdependência entre trabalho e família, a busca pelo equilíbrio torna-se um desafio, uma vez que as demandas das duas esferas nem sempre são facilmente conciliáveis (Canuto & Mattos, 2024).

Pesquisas anteriores indicavam que é comum considerar o trabalho e a família como dois domínios independentes da vida (Carvalho, 2024). No entanto, estudos desenvolvidos sobre a temática possibilitaram outros entendimentos, demonstrando que esses dois mundos estabelecem uma relação bastante estreita e dinâmica, permitindo que questões relacionadas ao trabalho afetem a família e vice-versa (Canuto & Mattos, 2024). Trata-se de uma relação de incompatibilidade e pressões de papéis, diante da disputa pela participação plena em ambos os domínios, do extravasar entre os domínios ou da presença de expectativas comportamentais conflitantes, vindo a resultar em situações em que a participação em um papel torna mais difícil o desempenho efetivo no outro papel (Barros & Mourão, 2024).

O conflito trabalho-família (CTF) é definido como um conjunto de pressões que ocorrem quando, ao se desempenhar os papéis profissional e pessoal, o atendimento a um papel torna difícil a conformidade com o outro (Zhao, et al., 2021). Sendo que, o gerenciamento do trabalho e da família ocorrem quase diariamente e têm consequências tanto para as atividades profissionais como para a vida pessoal (Pluut et al., 2018).

Assim, ao reconhecer o envolvimento de múltiplos papéis, o trabalho e a família podem causar pressão oposta, dificultando o envolvimento dos indivíduos de forma

uniforme em ambos os papéis. Dessa forma, o conflito surge sempre que as exigências de um papel interferem na capacidade de cumprir responsabilidades em outro. É válido destacar que o CTF foi definido de várias maneiras nas últimas décadas, porém, no presente estudo assume-se o entendimento de Andrade (2025), que o compreende enquanto uma relação desequilibrada entre demandas de trabalho e família; podendo afetar ambas as esferas com destrutivas consequências comportamentais ou emocionais nos domínios profissional e familiar. estudos recentes reforçam que o CTF se intensifica quando os papéis profissionais e familiares são centrais ao autoconceito do indivíduo, exigindo maior dedicação temporal a um deles e diminuindo a presença no outro (Carvalho, 2024).

Quanto mais tempo se dedica às responsabilidades familiares, mais ele experimentará o conflito entre a família e o trabalho. Isso significa que homens e mulheres que dedicam mais tempo às atividades familiares sofrerão intolerâncias da família ao trabalho. No entanto, Greenhaus et al. (1997) destacam que as mulheres vivenciariam conflitos mais intensos da família para o trabalho do que os homens, porque ainda têm a maior parte das responsabilidades domésticas (Barros & Mourão, 2024; Lemos & Monzato, 2024).

Sendo assim, o número de horas trabalhadas e a inflexibilidade cronológica têm sido associados ao conflito trabalho-família (Andrade et al., 2025), conseqüentemente, a flexibilidade do horário de trabalho torna-se uma aliada para conciliar essas esferas. E o *home office* é um dos meios adotados dentro dessa ideia da flexibilidade. Todavia, nem sempre esses arranjos oferecem mais equilíbrio, levando as demandas do trabalho a interferirem no tempo disponível para a vida pessoal (Lemos & Monzato, 2024). A exaustão física está constantemente presente no conflito trabalho-família justamente por causa da sobrecarga envolvida (Andrade et al., 2024). Além disso, podem surgir problemas como estresse, depressão, hipertensão, ansiedade, transtornos de humor e abuso de substâncias como maior consumo de álcool (Carvalho, 2024).

Suporte organizacional e engajamento no trabalho

Organizações preocupadas em proporcionar melhores condições de trabalho aos funcionários buscam por soluções no sentido de oferecer um melhor ambiente aos mesmos (Patnaik et al., 2023; Al-Taie et al., 2024). Tais melhorias podem ser entendidas em termos de oferecimento de suporte organizacional, uma vez que, este conceito relaciona-se as ações da organização no sentido de desenvolver seus funcionários, prover recursos, garantir autonomia, visibilidade e reconhecimento (Larsman et al., 2024; Ike, 2025).

O suporte no trabalho é fomentador de novos ou balizador de fenômenos organizacionais em relação das redes sociais, que são alicerces das relações humanas e constroem laços sociais extra-organização (Opoku et al., 2024). Assim, o suporte

organizacional trata-se de um auxílio fundamental para saúde e o bem-estar dos funcionários, bem como para a melhoria dos resultados das organizações, favorecendo um clima positivo e recursos necessários disponíveis que favorecem relações de reciprocidade no ambiente de trabalho (Patnaik et al., 2023; José et al., 2025; Kumar, 2024).

Evidências empíricas recentes também destacam que o suporte organizacional percebido ativa mecanismos de reciprocidade e fortalece sentimentos de justiça organizacional, engajamento e lealdade, consolidando um ciclo de trocas positivas entre colaboradores e empresa (Kurtessis et al., 2017; Zhang et al., 2020). Assim, a percepção de suporte organizacional continua sendo compreendida como um fundamento central das relações de troca social, funcionando como um preditor crítico para o comprometimento, a motivação e a disposição dos indivíduos em realizar esforços discricionários em prol da organização (Asgher et al., 2021; Al-taie et al., 2024).

Nesse sentido, o conceito de suporte organizacional encontra-se alicerçado em duas vertentes teóricas: a teoria das trocas sociais e a teoria da norma da reciprocidade, (Aselage & Eisenberger, 2003). A teoria da troca social explica a motivação existente por trás das atitudes e dos comportamentos adotados pelos indivíduos. Assim, as trocas sociais acontecem com base na confiança e na boa fé entre as partes, envolvendo a oferta de favores, os quais criam obrigações futuras (Zhu et al., 2023).

Gouldner (1960) ao tratar do princípio de reciprocidade menciona que as relações sociais são regidas por um princípio moral, aceito universalmente, o qual define a obrigação de retribuir favores recebidos. Para tanto, o autor sustenta sua abordagem em duas exigências: (i) deve-se ajudar a quem nos ajuda, e, (ii) não se deve prejudicar quem nos beneficia.

Então, neste contexto de trocas sociais, inerentes ao conceito de suporte organizacional e da relação organização-empregado, destaca-se o tema “engajamento no trabalho”, que tem sido considerado um indicador central do bem-estar ocupacional, caracterizado pela alta ativação, ou seja, mobilização de energia no trabalho, acompanhada de um intenso sentimento de prazer ao trabalhar (Vazquez et al., 2019; Bakker & Demerouti, 2023).

Engajamento no trabalho é um estado mental disposicional e positivo, caracterizado pelo vigor, dedicação e concentração (Schaufeli et al., 2006), no qual o vigor é determinado pelos altos níveis de energia e resiliência mental enquanto se trabalha, pela vontade de investir no próprio trabalho e pela persistência em situações de dificuldade. Já, a dedicação é marcada pelo forte envolvimento do indivíduo com seu trabalho e pela experimentação do senso de significância, entusiasmo, inspiração e desafio. Por fim, a concentração diz respeito a estar completamente absorto em seu trabalho, a ponto de perder a noção do tempo e de encontrar dificuldades em desapegar-se de seu trabalho (Vazquez et al., 2019).

Neste sentido, associasse a presença de altos níveis de engajamento no trabalho aos altos níveis de desempenho (Dan et al., 2020), haja vista que, os profissionais que vivenciam altos níveis de engajamento no trabalho apresentam maiores índices de desempenho em suas funções em tarefas extrafunção (Bakker, 2011). Além disso, os altos níveis de engajamento têm sido associados ao desenvolvimento do indivíduo fora do contexto laboral, à medida que proporciona melhores condições de saúde, maiores níveis de propósito, mais satisfação com suas condições de vida, maior desenvolvimento pessoal e relacionamentos interpessoais positivos (Vanderweele, 2017).

Sendo assim, conforme afirmam Devotto et al., (2022) as organizações que criam condições para apoiar e fomentar o engajamento no trabalho dos seus funcionários obtém níveis mais altos de desempenho no trabalho, o que pode tornar-se uma vantagem competitiva. E maiores índices de engajamento no trabalho podem ser alcançados através de práticas de gestão de recursos humanos, que promovam demandas desafiadoras, concomitantemente com a disponibilização de recursos sociais e estruturais do trabalho (Devotto et al., 2022; Bakker & Demerouti, 2023).

Metodologia

Este estudo caracteriza-se como descritivo, com a utilização de *survey* e teve como amostra um total de 246 respondentes. Vale destacar que foram incluídos na amostra todos os professores vinculados a algum tipo de instituição de ensino superior, seja ela pública ou privada, e excluídos os docentes aposentados ou que, no momento da pesquisa, não estavam desenvolvendo atividades relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão. A coleta de dados se deu por meio da aplicação de questionário, enviado via e-mail e/ou redes sociais, estruturado em cinco seções: (i) perfil sociodemográfico e profissional; (ii) Escala de Percepção de Suporte Organizacional - EPSO (Siqueira; Gomide Júnior, 2009); (iv) Escala de Conflito Trabalho-Família - ECTF (aguiar et al., 2014); e, (v) Escala de Engajamento no Trabalho - EEGT (Siqueira et al., 2014).

Para a análise quantitativa, os dados foram tabulados no Microsoft Excel, e, posteriormente, transpostos para o software “*Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS)”. Primeiramente foram realizadas análises estatísticas e de frequência relacionadas as questões de perfil. E, logo após, realizou-se a análise dos modelos relativos às escalas utilizadas, contemplando o cálculo das estatísticas descritivas e análises fatoriais, por meio dos seguintes testes: (i) Esfericidade de Bartlett; (ii) Comunalidades; (iii) Autovalores; (iv) Cargas Fatoriais; (v) Kaiser-Meyer-Olkin (KMO); (vi) Variâncias; (vii) *Alphas de Cronbach*; (viii) Teste t; e, ANOVA.

Descrição e Análise de Dados

Perfil dos pesquisados

Em relação à amostra pesquisada, foram investigados 246 professores brasileiros que desempenham suas atividades em instituições federais de ensino e

centros de pesquisa, e pesquisadores, que estejam trabalhando de forma autônoma. Isto posto, no que se refere ao perfil dos participantes, 52,4% são mulheres e 47,6% são homens. No estado civil, 56,5% são casados, 19,1% são solteiros e 14,6% estão em união estável. Divorciados são 7,7%, "outros" representam 1,6% e viúvos são 0,4%. Quanto à idade, a distribuição é equilibrada: 27,3% têm entre 39 e 46 anos, 24,8% têm entre 26 e 38 anos, 24,1% têm acima de 56 anos e 23,6% têm entre 47 e 55 anos. No estado de residência, 99,6% estão no Rio Grande do Sul e 0,4% no Paraná.

Na formação acadêmica, a maioria tem alta instrução: 68,3% têm doutorado, 23,6% têm pós-doutorado, 7,3% têm mestrado e 0,8% têm graduação. Quanto à experiência como docente, a maioria atua entre 21 e 30 anos (29,3%) e entre 1 e 13 anos (25,9%), com 24,1% entre 14 e 20 anos, e 20,7% entre 30 e 47 anos. Sobre o regime de trabalho, 91,9% são exclusivamente docentes, 6,9% trabalham 40 horas e 0,4% trabalham 20 horas. A maioria (78,5%) considera seu trabalho flexível. Além da docência, 84,1% têm múltiplas ocupações. 81,7% orientam alunos e 57,3% trabalham na pós-graduação.

Análise fatorial da percepção dos colaboradores sobre suporte organizacional

O instrumento utilizado para medir o suporte organizacional foi o modelo de Siqueira, Gomide Junior (2009), sendo um instrumento unifatorial com 9 questões. O índice de Kaiser- Meyer-Olkin foi de ($KMO=0,917$) indica a adequação da amostra, e o teste de esfericidade de Barlett (significativo a $p < 0,000$) o que comprova a fatorabilidade dos dados. Com a análise das comunalidades as questões: *"esta instituição preocupa-se mais com seus lucros do que comigo"* e *"esta instituição estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar"* apresentou comunalidades inferiores a 0,5, e, portanto, foram excluídas do modelo.

A análise da porcentagem da variância evidenciou que o instrumento permaneceu unidimensional explicando 63,72% da variância acumulada com autovalores maiores do que 1. Atenta-se que todas as variáveis selecionadas possuem cargas superiores a 0,50 o que aponta que elas são representantes úteis do fator. No caso dos dados fornecidos, o valor de *alpha de Cronbach's* é 0,910, o que indica uma alta confiabilidade interna (Hair et al., 2019) da escala de suporte organizacional composta pelos 7 itens mencionados.

Análise fatorial da percepção dos colaboradores sobre conflito trabalho-família

O instrumento utilizado para medir o suporte organizacional foi baseado no modelo de Siqueira e Gomide Junior (2009), consistindo em 9 questões unifatoriais. O índice Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO=0,917$) e o teste de esfericidade de Barlett ($p < 0,000$)

validaram a fatorabilidade dos dados. Duas questões com comunalidades abaixo de 0,5 foram excluídas.

A análise de variância mostrou que o instrumento manteve-se unidimensional, justificando 63,72% da variância acumulada, e as variáveis retidas possuíam cargas acima de 0,50. A escala, composta por 7 itens, apresentou alta confiabilidade, com um alpha de Cronbach's de 0,910 (Hair et al., 2019). Já no fator interferência da família no trabalho, a variância explicada foi de 76,04%, e o coeficiente alpha de *Cronbach* foi de 0,910, também indicando alta confiabilidade interna (Hair et al., 2019).

Análise fatorial da percepção dos colaboradores sobre engajamento

O instrumento utilizado para medir o constructo engajamento no trabalho foi o modelo de Bastos et al., (2014) sendo um instrumento composto por duas dimensões (vigor e absorção) divididos em 5 questões cada dimensão. A dimensão "vigor" se refere à energia, disposição e entusiasmo que o indivíduo tem para realizar as tarefas do trabalho. Já a dimensão "absorção" se refere à capacidade do indivíduo de se concentrar e se envolver profundamente no trabalho, a ponto de perder a noção do tempo e do espaço.

O índice de Kaiser- Meyer-Olkin ($KMO=0,863$) de adequação da amostra e o teste de esfericidade de Barlett (significativo a $p<0,000$) indicaram a fatorabilidade dos dados. A partir da análise das comunalidades as variáveis pertencentes ao fator absorção (tomado por minhas tarefas e distante dos meus problemas) apresentou carga inferior a 0,5 e portanto, foram excluídas da amostra.

A variância total explicada do fator *vigor* é de 49,92%, e o coeficiente de *Cronbach* é de 0,930, o que indica uma alta confiabilidade dos itens na mensuração do construto. Para a dimensão de *absorção*, a variância total explicada é de 66,08%, e o coeficiente de *Cronbach* é de 0,795, o que evidencia uma confiabilidade razoável dos itens na mensuração do construto (Hair et al., 2019).

Diferenças de média de perfil e situação pessoal e profissional com os construtos: conflito trabalho-família, suporte e engajamento

Para verificar diferenças de percepção conforme o perfil dos participantes, quatro fatores foram analisados via análise fatorial: suporte, interferência do trabalho na família, interferência da família no trabalho, vigor e absorção. Testes t foram aplicados em variáveis binárias (sexo, presença de filhos) e ANOVA foi usado para variáveis com múltiplos grupos (idade, escolaridade).

Os dados indicam que a interferência do trabalho na família é mais acentuada para mulheres (média 3,620) do que para homens (média 3,128). Isso está alinhado com a revisão de Allen et al. (2000) que sugere que mulheres, devido a expectativas sociais e culturais, bem como a ausência de políticas de trabalho adequadas, enfrentam mais

conflitos trabalho-família. Greenhaus et al. (1997) corroboram, ressaltando o maior ônus doméstico sobre elas.

Os resultados também mostram que a interferência da família no trabalho é significativamente maior para aqueles que possuem filhos (média de 2,652) em comparação com aqueles que não possuem filhos (média de 2,092). Esses resultados transmitem que, na amostra estudada, as pessoas que possuem filhos experimentam uma maior interferência da família no trabalho em comparação com aqueles que não possuem filhos. Casper et al (2002) identificaram que suporte organizacional percebido é importante para reduzir o impacto negativo do conflito trabalho-família sobre o comprometimento organizacional das mães empregadas. Outra diferença estatisticamente significativa, foi entre as médias de suporte daqueles que possuem filhos com menos de 18 anos e aqueles que não possuem. Em resumo, os resultados mostram que a presença de filhos com menos de 18 anos está associada a uma menor percepção de suporte pelos participantes da amostra estudada.

Os participantes que consideram seu regime de trabalho flexível têm uma percepção significativamente maior de suporte do que aqueles que não consideram. Esse resultado aponta que a flexibilidade no local de trabalho pode ser uma importante fonte de suporte para os trabalhadores, levando a uma percepção mais positiva de suporte e, potencialmente, a benefícios para o bem-estar, satisfação no trabalho e desempenho. Allen et al (2000) identificaram que a oferta de horários flexíveis estava associada a níveis mais baixos de conflito trabalho-família.

Além disso, os trabalhadores que tinham mais controle sobre seus horários de trabalho relataram níveis mais baixos de conflito trabalho-família em comparação com aqueles que tinham menos controle sobre seus horários de trabalho. No entanto, a oferta de horários flexíveis nem sempre é suficiente para reduzir o conflito trabalho-família (Azar et al., 2018). Por exemplo, se os trabalhadores são sobrecarregados com uma carga de trabalho excessiva ou se suas responsabilidades familiares são particularmente intensas, eles ainda podem enfrentar conflito trabalho-família, mesmo com horários flexíveis (Beutell; O'hare, 2018).

Referente à idade, nota-se que aqueles com idade acima de 56 anos apresentaram um menor nível de suporte em comparação com aqueles com idade entre 39 e 46 anos, com uma diferença de média de -0,45662 e um p-valor de 0,028. Além disso, indivíduos com idade entre 26 e 38 anos apresentaram uma maior interferência do trabalho na família em comparação com aqueles com mais de 56 anos, bem como uma maior interferência da família no trabalho (diferença de média de 0,58683 e p-valor de 0,021).

Em relação ao grau de instrução, observou-se que doutorados têm menos suporte que graduados, com diferença média de -0,36905 ($p=0,000$). Graduados, por sua vez, experienciam menos interferência do trabalho na vida familiar em comparação aos doutorados. Quanto ao vigor, graduados demonstraram níveis

superiores em comparação a mestres e pós-doutores, com diferença média de 0,48276 ($p=0,000$). Portanto, os resultados sugerem que a idade e o grau de instrução podem afetar o nível de suporte e interferência do trabalho na família, enquanto o grau de instrução pode afetar o nível de vigor.

De forma geral, os resultados indicam que a interferência da família no trabalho tem um efeito significativo na percepção do grupo de risco. Isso pode indicar que as pessoas que relataram que a família interfere no trabalho estão mais expostas a fatores de risco para a saúde, o que pode afetar sua percepção de pertencer ou não ao grupo de risco. Também os participantes que relataram que a família interfere no trabalho apresentaram uma média significativamente maior de vigor em comparação com aqueles que relataram que a família não interfere no trabalho. Tal cenário indica que as pessoas que relataram que a família interfere no trabalho estão lidando com mais desafios e responsabilidades, o que pode afetar positivamente sua percepção de vigor. Além disso, a absorção também obteve diferenças de média o que demonstra que a interferência da família no trabalho pode afetar a capacidade dos participantes de se concentrarem em suas tarefas de trabalho.

Com base nos valores apresentados, a única diferença significativa entre os grupos é em relação à variável "*Cuida de criança doente ou com necessidade especial*". A média dessa variável é maior para o grupo que respondeu "Sim" para a interferência da família no trabalho do que para o grupo que respondeu "Não" (3,750 vs. 2,458, respectivamente).

A média das respostas dos participantes que receberam suporte (3,967) foi significativamente maior do que a média das respostas dos participantes que não receberam suporte (3,127). Portanto, a classificação de suficiência das orientações recebidas pela instituição durante este período é significativamente diferente entre aqueles que receberam suporte e aqueles que não receberam suporte. A média das respostas dos participantes que relataram interferência do trabalho na família (3,184) foi significativamente menor do que a média das respostas dos participantes que não relataram interferência do trabalho na família (3,712). Assim, a interferência do trabalho na família está significativamente associada a uma avaliação mais negativa das orientações recebidas pela instituição.

O número de pessoas que estão morando com pessoas no período da pandemia está associado à interferência do trabalho na família e na interferência da família no trabalho. Assim, quando a pessoa mora sozinha (categorizada como "nenhuma"), a interferência do trabalho na família é significativamente menor em comparação com aqueles que moram com outra pessoa. Da mesma forma, quando a pessoa mora sozinha, a interferência da família no trabalho é significativamente menor em comparação com aqueles que dividem a casa com outra pessoa.

O tempo foi um desafio para as pessoas que tiveram que trabalhar de casa ao fazer as atividades laborais, concomitantemente com as necessidades da família, e que

ambas as tarefas fossem supridas e satisfeitas (Tameirão & Nunes, 2017). Há demandas tanto da família quanto do trabalho, que comprometem o gerenciamento do tempo, o que pode provocar tensões e eventos estressores (Asghar et al., 2021; LI et al., 2022). Portanto, essa dinâmica caracterizada pela incompatibilidade e pressões de papéis, em face da concorrência pela plena dedicação a ambos os contextos, resulta em dificuldades que comprometem a eficácia dos papéis (Zhao, et al., 2021).

Correlação dos fatores dos construtos de suporte organizacional, conflito trabalho-família e engajamento no trabalho

Com o objetivo de estabelecer as relações entre os fatores de cada construto, realizou-se a correlação entre os fatores. Com isso, calculou-se o coeficiente de Pearson que, segundo Hair et al. (2019), medem a intensidade, e o grau de relação linear entre duas variáveis aleatórias. Tais resultados são apresentados na Tabela 1.

Correlação	Interferência trabalho na família	do Interferência da família no trabalho	Vigor	Absorç ão
Suporte	-,363**	-,259**	,452**	,168**
Interferência do trabalho na família		,472**	-,359**	-,191**
Interferência da família no trabalho			-,275**	-,377**
Vigor				,466**

Tabela 1. Matriz de correlação entre conflito trabalho-família, suporte e engajamento no trabalho

Fonte: dados da pesquisa

A correlação de Pearson indica a ação de associação entre duas variáveis. Para Pestana e Gargeiro (2008), correlações entre 0,01 e 0,2 são consideradas muito baixas; de 0,2 a 0,30 são configuradas como baixas; correlações entre 0,4 e 0,69 são rotuladas como moderadas; entre 0,7 e 0,89 são correlações altas; e entre 0,9 e 1 são categorizadas como muito altas.

Acerca do fator *interferência do trabalho na família* representado pela cor laranja, observa-se uma correlação negativa baixa com o suporte. Isso sugere que quanto mais o trabalho interfere na vida familiar dos trabalhadores, menor é o suporte que eles recebem do ambiente de trabalho. Sobre o fator *interferência da família no trabalho* simbolizado pela cor azul, identificou-se uma relação positiva de intensidade moderada com o fator interferência do trabalho na família que foi o maior coeficiente apresentado nesses resultados. Dessa forma, quanto maior a interferência da família no trabalho, maior a interferência do trabalho na família. Byron (2005) em sua revisão da literatura, já constatava que a interferência do trabalho na família está positivamente relacionada ao conflito trabalho-família, ou seja, quanto mais o trabalho

interfere na vida familiar dos trabalhadores, maior é o conflito trabalho-família que eles experimentam.

Tameirão e Nunes (2017) destacam que o conflito entre trabalho e família torna desafiador para os indivíduos atender às demandas de ambos os campos. As obrigações de trabalho e família nem sempre são facilmente conciliáveis. Conforme Pluut et al. (2018), esse conflito pode culminar em exaustão física devido à sobrecarga contínua. Eby et al., (2010) indicam que o conflito trabalho-família pode desencadear problemas de saúde mental, como estresse, depressão e maior consumo de álcool. Além disso, observou-se uma correlação negativa entre a interferência da família no trabalho e o suporte recebido no ambiente profissional.

O vigor, simbolizado pela cor amarela, tem uma correlação positiva com o suporte: quanto mais apoio os trabalhadores recebem no ambiente de trabalho, maior é o seu vigor. O suporte no ambiente de trabalho impacta significativamente o bem-estar e a motivação dos trabalhadores. Isso pode indicar a importância de programas e políticas de suporte e bem-estar no local de trabalho para promover a saúde mental e o engajamento dos funcionários (Devotto, et al., 2022). Também, comprovou-se correlações negativas de intensidade baixa com a interferência do trabalho na família e da família no trabalho. Tal cenário exprime que os trabalhadores que experimentam mais conflitos entre trabalho e vida pessoal podem sentir-se menos apoiados e integrados no ambiente de trabalho.

O fator absorção, simbolizado em verde, correlacionou-se positivamente com o vigor, indicando que trabalhadores mais vigorosos estão profundamente envolvidos em suas atividades e menos suscetíveis a distrações. A correlação entre suporte e absorção também foi positiva. Funcionários que sentiram mais apoio da organização apresentaram maiores níveis de engajamento. Estes achados são consistentes com estudos de (Asghar et al., 2021; Li et al., 2022), que constataram relações positivas entre suporte organizacional percebido e engajamento no trabalho.

Influência do suporte e engajamento no trabalho sobre o conflito-trabalho-família

A fim de identificar a relações de influência entre o suporte e o engajamento no conflito trabalho-família, construiu-se a Tabela 2 que elucida os resultados.

Variável Dependente	Constante		Suporte		Vigor		Absorção		R ²
	Valor	Sig	Valor	Sig	Valor	Sig	Valor	Sig	
Interferência do trabalho na família	5,851	0	-0,254	0	-0,224	0,002			0,181

Interferência da família no trabalho	5,606	0	-0,187	0,005			-0,328	0	0,182
Geral conflito trabalho-família	6,074	0	-0,289	0	-0,226	0,001	-0,128	0,044	0,249

Tabela 2. Coeficiente beta, significância e coeficiente de determinação ajustado (R^2) para os modelos de regressões

Fonte: dados da pesquisa

Na variável *interferência do trabalho na família*, observa-se que o coeficiente da variável suporte é -0,254 com um valor de significância de 0,000 ao significar que um aumento na percepção de suporte organizacional está associado a uma redução na interferência do trabalho na família. Pesquisas recentes como as de Zhang et al., (2020) indicaram que o suporte social teve um efeito moderador na relação entre conflito trabalho-família, dentre outras questões como: esgotamento emocional e sintomas de ansiedade, ou seja, o suporte social reduziu os efeitos negativos do conflito entre trabalho e família e do esgotamento emocional na saúde mental das funcionárias.

A influência negativa também foi apresentada na dimensão *vigor* o que indica que o entusiasmo que os colaboradores têm em relação ao trabalho que realizam, estão associados a uma redução na interferência do trabalho na família. Portanto, esse modelo revela que cerca de 18% ($R^2 = 0,181$; $p < 0,00$) da variação observada na interferência do trabalho na família pode ser explicada pelas variáveis independentes suporte e absorção.

Em relação ao modelo *interferência da família no trabalho*, aponta-se que o coeficiente da variável suporte é -0,187 com um valor de significância de 0,005, o que significa que um aumento do suporte está associado a uma redução na interferência da família no trabalho. Da mesma forma para a variável Absorção é -0,328 revela que quanto maior a capacidade de um indivíduo de se envolver profundamente em uma tarefa ou atividade da empresa, maior interferência da família no trabalho. Esse modelo mostra que cerca de 18% ($R^2 = 0,187$; $p < 0,00$) da variação observada na interferência da família no trabalho pode ser explicada pelas variáveis independentes de suporte e absorção.

Ao analisar o modelo *geral conflito trabalho-família*, as três variáveis independentes apresentaram significância e de ordem negativa. De forma geral, os resultados indicam que um aumento na percepção de suporte organizacional influencia na redução do conflito trabalho-família. Da mesma forma, um aumento no vigor dos funcionários está associado a uma redução no conflito entre trabalho e família e um aumento na absorção dos funcionários está relacionado a um aumento no conflito entre trabalho e família. Tais resultados corroboram com pesquisas anteriores (Innstrand et al., 2010) de que o conflito trabalho-família está negativamente relacionado ao engajamento no trabalho. Esse modelo revela que cerca de 24% ($R^2 =$

0,249; $p < 0,00$) da variação observada no conflito entre trabalho e família pode ser explicada pelas variáveis independentes incluídas no modelo.

Portanto, o trabalho-família é um dos principais tipos de conflito que pode ocorrer, tanto com a interferência do trabalho na família quanto vice-versa (Byron, 2005). A fim de reduzir esse conflito, é importante que as organizações ofereçam suporte aos seus funcionários, como a flexibilização de horários e a promoção de um ambiente de trabalho saudável (Casper et al., 2002). Além disso, o engajamento no trabalho é um fator que pode contribuir para a redução do conflito trabalho-família (Asghar et al., 2021). A habilidade de lidar com múltiplas tarefas simultaneamente, pode influenciar o engajamento no trabalho, sendo que o suporte organizacional pode moderar essa relação (Asghar et al., 2021; Li et al., 2022). Atenta-se um cuidado com as implicações do conflito trabalho-família, uma vez que ele pode levar a consequências negativas, como o esgotamento emocional (Zhang et al., 2020) e o *burnout* (Innstrand et al., 2010).

Considerações Finais

Este estudo abordou o conflito trabalho-família, suporte e engajamento em professores e pesquisadores brasileiros. Revelou-se que a migração para o trabalho remoto apresentou desafios distintos entre gêneros, com mulheres experienciando maior interferência do trabalho na vida familiar, possivelmente reflexo de expectativas socioculturais. Entretanto, regimes de trabalho flexíveis emergiram como uma importante fonte de suporte, influenciando positivamente o bem-estar, mas sua eficácia pode ser limitada diante de intensas demandas.

Destaca-se a importância de equilibrar as demandas do trabalho e da vida pessoal para promover o bem-estar e a satisfação dos funcionários. A interferência do trabalho na família e vice-versa, juntamente com o suporte no ambiente de trabalho, são fatores-chave que podem afetar negativamente ou positivamente a saúde mental e a satisfação dos funcionários. As organizações devem considerar esses fatores ao desenvolver políticas de recursos humanos e criar um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

Políticas como horários flexíveis, trabalho remoto e programas de suporte e bem-estar no local de trabalho podem ajudar a reduzir o conflito trabalho-família e aumentar a percepção de apoio organizacional, melhorando assim o comprometimento profissional dos funcionários. Em última análise, promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado pode ter benefícios significativos para a produtividade, a satisfação dos funcionários e a retenção de talentos.

Além disso, destaca-se que os resultados deste estudo permanecem relevantes em um cenário de transformações profundas no mundo do trabalho, marcado pela expansão de modelos híbridos, pela intensificação das demandas cognitivas e emocionais, e pelo crescimento das expectativas sobre disponibilidade e responsividade dos profissionais. Assim, compreender como suporte organizacional e

engajamento atuam como mecanismos protetores torna-se fundamental para subsidiar práticas de gestão mais humanizadas, capazes de promover saúde ocupacional, prevenir adoecimento e fortalecer vínculos profissionais. Em um contexto no qual as fronteiras entre trabalho e vida pessoal se tornam cada vez mais difusas, investir em políticas integradas de cuidado, autonomia e reconhecimento deixa de ser apenas uma iniciativa estratégica e passa a constituir um imperativo ético e organizacional.

Portanto, esse estudo aprofunda a compreensão das relações entre conflito trabalho-família, suporte organizacional e engajamento no trabalho em um contexto profissional que permanece pouco explorado na literatura: o dos docentes e pesquisadores brasileiros. Além de atualizar o debate a partir de referências recentes, a pesquisa apresenta evidências empíricas que demonstram como diferentes dimensões do engajamento e do suporte influenciam os padrões de interferência entre trabalho e vida pessoal, destacando variáveis moderadoras como gênero, flexibilidade laboral, presença de filhos e nível de escolaridade. Esses achados ampliam o entendimento sobre os mecanismos que sustentam ou agravam tais conflitos, oferecendo elementos teóricos e práticos que contribuem para a formulação de políticas de gestão mais eficazes, bem como para o avanço das discussões acadêmicas sobre saúde ocupacional, bem-estar e condições de trabalho na área educacional.

Como limitações da pesquisa destacam-se: o tamanho amostral, uma vez que amostras não representativas podem limitar a generalização dos resultados para outras populações; ausência de causalidade, pois muitas pesquisas são transversais e correlacionais, o que significa que elas não podem estabelecer causalidade; e, a inclusão, enquanto sujeitos da pesquisa, de docentes de diferentes instituições públicas (Institutos e Universidades Federais) e privadas (Faculdades), reconhecendo que tais organizações apresentam realidades diferentes, podendo acarretar interferência nos resultados encontrados.

Por fim, como sugestões de pesquisas futuras destacam-se a busca pelo entendimento de como tecnologias de comunicação afetam o conflito trabalho-família, o engajamento dos funcionários e a efetividade do suporte organizacional, assim como, maneiras pelas quais as empresas poderão utilizar tais tecnologias de forma mais eficaz.

Referências

- Aguiar, C. V. N., Bastos, A. V. B., Jesus, E. S. D., & Lago, L. N. A. (2014). Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(3), 283-291. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000300004&lng=pt&tlng=pt.

- 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, 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>.
- Al-Taie, M., & Khattak, M. N. (2024). The impact of perceived organizational support and human resources practices on innovative work behavior: does gender matter?. *Frontiers in Psychology*, 15, 1401916. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1401916>.
- Andrade, A. L., Bagalho, J. O., & de Melo, M. R. (2024). Conflito Trabalho-Família em Trabalhadores Prisionais: Estudo Exploratório em Brasil e México. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 24(contínuo), e25156-e25156.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 491-509. <https://doi.org/10.1002/job.211>.
- Asghar, M., Tayyab, M., Gull, N., Zhijie, S., Shi, R., & Tao, X. (2021). Polychronicity, work engagement, and turnover intention: The moderating role of perceived organizational support in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 129-139. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.09.004>.
- Azar, S., Khan, A., & Van Eerde, W. (2018). Modelling linkages between flexible work arrangements' use and organizational outcomes. *Journal of Business Research*, 91, 134-143. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.06.004>.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>.
- Barros, S., & Mourão, L. (2024). Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho: Existe Diferença na Percepção de Pesquisadoras e Pesquisadores?. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 40, e40507. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e40507.pt>.
- Bastos, A. V. B., Siqueira, M. M. M., Gomes, A. C. P., & Siqueira, M. M. M. (2014). Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed.
- Beutell, N., & O'Hare, M. (2018). Work schedule and work schedule control fit: Work-family conflict, work-family synergy, gender, and satisfaction. *Work-Family Synergy, Gender, and Satisfaction* (January 19, 2018). <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3105671>.
- Brandão, L., & Matias, M. (2024). Organizational and individual resources as buffers of work–family conflict linkages to affect: an application of the job demands and

- resources health impairment model. *Administrative Sciences*, 14(4), 68. <https://doi.org/10.3390/admsci14040068>.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>.
- Canuto, S. S. P. R., & de Mattos, C. A. C. (2024). A relação entre conflito trabalho-família e satisfação no trabalho. *Desafio Online*, 12(1). <https://doi.org/10.55028/don.v12i1.19010>
- Carvalho, V. D. (2024). Papéis na organização, conflito trabalho-família, satisfação laboral e saúde mental de docentes em relação com o comprometimento organizacional afetivo. *Cadernos de Saúde Pública*, 40, e00143723. <https://doi.org/10.1590/0102-311XPT143723>.
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work--family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of occupational health psychology*, 7(2), 99. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.2.99>.
- Cunha, P. R., Adam, C., & Boff, M. L. (2024). Influência do conflito trabalho-família e da satisfação no trabalho na intenção de rotatividade de auditores independentes. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 18, e220967-e220967. <https://doi.org/10.11606/issn.1982-6486.rco.2024.220967>.
- Dan, C. I., Roşca, A. C., & Mateizer, A. (2020). Job crafting and performance in firefighters: The role of work meaning and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 894. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00894>.
- de Andrade, A. L., Moisés, J. P., de Sousa, A. A., de Melo, M. R., & de 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(contínuo), e25862-e25862.
- Devotto, R. P., de Freitas, C. P. P., & Wechsler, S. M. (2022). Redesenho do trabalho de aproximação: Via de acesso ao engajamento no trabalho?. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(1), 1822-1830. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.1.22542>
- Eby, L. T., Maher, C. P., & Butts, M. M. (2010). The intersection of work and family life: The role of affect. *Annual review of psychology*, 61(1), 599-622. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100422>.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178. <https://doi.org/10.2307/2092623>

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of vocational behavior*, 50(2), 249-270. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1578>.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.
- Hair Jr, J. F., Lds Gabriel, M., da Silva, D., & Braga Junior, S. (2019). Development and validation of attitudes measurement scales: fundamental and practical aspects. *RAUSP Management Journal*, 54(4), 490-507. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-05-2019-0098>.
- Ike, O. O., Eze, I. C., & Nnadozie, E. E. (2025). Perceived organizational support as a buffer between organizational cynicism and workplace deviance in nursing. *Discover Psychology*, 5(1), 138. <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00461-1>.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., & Falkum, E. (2010). Exploring occupational differences in work-family interaction: Who is at risk?. *International Journal of Stress Management*, 17(1), 38. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0018565>.
- José, D., Palma-Moreira, A., & Au-Yong-Oliveira, M. (2025). Cultura organizacional e desempenho percebido: mediação do suporte organizacional percebido e moderação da motivação. *Ciências Administrativas*, 15 (8), 307. <https://doi.org/10.3390/admsci15080307>.
- Kumar, S., & Bagga, S. K. (2024). The relationship of transformational leadership and perceived organisational support with organizational commitment: The mediating role of employee engagement. *BBR. Brazilian Business Review*, 21(2), e20221196. <https://doi.org/10.15728/bbr.2022.1196.en>.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>.
- Larsman, P., Pousette, A., & Törner, M. (2024). The impact of a climate of perceived organizational support on nurses' well-being and healthcare-unit performance: A longitudinal questionnaire study. *Journal of Advanced Nursing*, 80(12), 4921-4932. <https://doi.org/10.1111/jan.16188>.
- Lemos, A. H. C., & Monzato, P. P. (2024). Trabalho remoto na pandemia da covid-19 e conflito trabalho-família para mulheres. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 18(3), 161-179.: <https://doi.org/10.12712/rpca.v18i3.60479>.
- Li, Q., Mohamed, R., Mahomed, A., & Khan, H. (2022). The effect of perceived organizational support and employee care on turnover intention and work

- engagement: A mediated moderation model using age in the post pandemic period. *Sustainability*, 14(15), 9125. <https://doi.org/10.3390/su14159125>.
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au-Yong-Oliveira, M. (2023). Conflito (trabalho-família e família-trabalho) e desempenho da tarefa: o papel do bem-estar nesta relação. *Ciências Administrativas*, 13 (4), 94. <https://doi.org/10.3390/admsci13040094>.
- Oliveira, A., Teixeira, I., Alckmin-Carvalho, F., & Pereira, H. (2025). Psychosocial Determinants of Occupational Health Through the Lenses of Gender Identity and Sexual Orientation. *Behavioral Sciences*, 15(2), 234. <https://doi.org/10.3390/bs15020234>.
- Opoku, F. K., & Boateng, R. K. (2024). Employee engagement, perceived organizational support, and job performance of medical staff at the Cape Coast Teaching Hospital. *PLoS One*, 19(12), e0315451. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0315451>.
- Patnaik, S., Mishra, U. S., & Mishra, B. B. (2023). Perceived organizational support and performance: moderated mediation model of psychological capital and organizational justice—evidence from India. *Management and Organization Review*, 19(4), 743-770. doi:10.1017/mor.2022.27.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS.
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>.
- Schaufeli, W. (2021). Engaging leadership: how to promote work engagement?. *Frontiers in psychology*, 12, 754556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>.
- Siqueira, M. M. M. (2009). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Artmed Editora.
- Tameirão, D. C. M., & Nunes, S. C. (2017). Antecedentes do conflito trabalho-família: um survey com médicos no Brasil. *Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, 41.
- VanderWeele, T. J. (2017). On the promotion of human flourishing. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(31), 8148-8156. <https://doi.org/10.1073/pnas.1702996114>.
- Vazquez, A. C., Ferreira, M. C., & Mendonça, H. (2019). Avanços na Psicologia Positiva: bem-estar, engajamento e redesenho no trabalho. *Avaliação Psicológica: Interamerican*

Journal of Psychological Assessment, 18(4), 343-351. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18859.02>.

Wang, L., Qiao, T., Wang, X., Wang, C., & Ye, P. (2025). The impact of work–family conflict on early childhood teachers’ occupational well-being: the chain mediating role of psychological empowerment and job crafting. *Frontiers in Public Health*, 12, 1513514. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1513514>.

Zhang, J., Wu, W., Zhao, X., & Zhang, W. (2020). Recommended psychological crisis intervention response to the 2019 novel coronavirus pneumonia outbreak in China: a model of West China Hospital. *Precision clinical medicine*, 3(1), 3-8. <https://doi.org/10.1093/pcmedi/pbaa006>.

Zhao, Y., Cooklin, A. R., Richardson, A., Strazdins, L., Butterworth, P., & Leach, L. S. (2021). Parents' shift work in connection with work–family conflict and mental health: Examining the pathways for mothers and fathers. *Journal of Family Issues*, 42(2), 445-473. <https://doi.org/10.1177/0192513X20929059>.

Zhu, N., Liu, Y., & Zhang, J. (2023). How and when generalized reciprocity and negative reciprocity influence employees’ well-being: The moderating role of strength use and the mediating roles of intrinsic motivation and organizational obstruction. *Behavioral Sciences*, 13(6), 465. <https://doi.org/10.3390/bs13060465>.

Os autores agradecem o apoio recebido da CAPES para a realização desta pesquisa.

Nathália da Silva Sotero (nathaliasotero225@gmail.com)* colaborou na organização, formatação e adequação do artigo às normas do periódico.

Simone Alves Pacheco de Campos (simone.campos@ufsm.br) trabalhou na orientação e planejamento da pesquisa, coleta e análise dos dados e na revisão da escrita do artigo.

Daniele Medianeira Rizzetti (danieadm83@gmail.com) trabalhou construção do referencial teórico, e redação final do manuscrito.

Mérolí Saccardo dos Santos (meni.s@hotmail.com) trabalhou na, escrita e edição do artigo no que tange a construção da introdução, referencial teórico e método.

Vanessa Piovesan Rossato (vanessapiovesan@yahoo.com.br) trabalhou nas análises estatísticas, metodologia, interpretação dos resultados e redação inicial do manuscrito.

*Autor-correspondente.

Data de Submissão: 16/11/2024 Data de Aprovação: 09/02/2026.

Editor-Chefe: Diogo Henrique Helal.

Editor Adjunto: Bruno Melo Moura.

Direitos autorais das pessoas autoras, 2026. Licenciado sob Licença Creative Commons Atribuição-Não Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0). Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do material em qualquer meio ou formato, apenas para fins não comerciais, desde que seja dada a devida atribuição ao criador. Texto da

Licença: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>