

Adaptação Brasileira da Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família em Mulheres Trabalhadoras

Fernanda Settecerze Rodrigues¹
Larissa Maria David Gabardo Martins
Universidade Salgado de Oliveira, Niterói/RJ, Brasil

Resumo

Políticas de suporte trabalho-família podem facilitar a compatibilização da vida pessoal e profissional no retorno da licença maternidade. Este trabalho objetivou obter propriedades psicométricas da Escala de Política de Suporte Trabalho-Família no Brasil. Participaram do estudo 565 trabalhadoras. Análises fatoriais confirmatórias evidenciaram que o modelo de 25 itens, divididos em cinco fatores de primeira ordem e um de segunda ordem foi o que obteve melhores índices de ajuste. Análises multigrupos evidenciaram a invariância entre grupos divididos em termos de setor organizacional e modalidade de trabalho. A escala apresentou correlações positivas com o comportamento de suporte do supervisor e com a cultura organizacional de satisfação e bem-estar. Concluiu-se que o instrumento apresentou propriedades psicométricas que recomendam seu uso em investigações futuras.

Palavras-chave: Suporte social, Licença maternidade, Psicologia positiva, Psicometria

Abstract: Brazilian adaptation of the Work-Family Support Policies Scale for working women

Work-family support policies can facilitate the compatibility of personal and professional lives in women returning from maternity leave. The present study aimed to obtain psychometric properties of the Work-Family Support Policy Scale in the Brazil. 565 workers participated in the study. Confirmatory factor analyzes showed that the 25-item model, divided into five first-order factors and one of second-order was what obtained the best fit indices. The multigroup analyzes showed invariance between the groups divided in terms of organizational sector and work modality. The scale showed positive correlations with the supervisor's supportive behavior to the family and with the organizational culture of satisfaction and well-being. It was concluded that the instrument presented psychometric properties that recommend its use in future investigations.

Keywords: Social support, Parental leave, Psychology positive, Psychometrics

Resumen: Adaptación brasileña de la Escala de Políticas de Apoyo Trabajo-Familia para mujeres trabajadoras

Las políticas de apoyo trabajo-familia pueden facilitar la compatibilidad de vida personal y profesional de mujeres que regresan del permiso de maternidad. El presente estudio tuvo como objetivo obtener propiedades psicométricas de Escala Política de Apoyo Trabajo-Familia en Brasil. 565 trabajadoras brasileñas participaron del estudio. Los análisis factoriales confirmatorios mostraron que el modelo de 25 ítems, dividido en cinco factores de primer orden y uno de segundo orden fue el que mejor obtuvo índices de ajuste. Los análisis multigrupos mostraron la invariación entre los grupos divididos en términos de sector organizacional y modalidad de trabajo. La escala mostró correlaciones positivas con el comportamiento de apoyo del supervisor a familia y con cultura organizacional de satisfacción y bienestar. Se concluyó que el instrumento presentó propiedades psicométricas que recomiendan su uso en futuras investigaciones.

Palabras clave: Apoyo social, Permiso parental, Psicología positiva, Psicometría

¹ Endereço para correspondência: Rua Otacílio Pedro Vasco, 918, Anchieta, Rio de Janeiro/RJ, 21635-380.
E-mail: fernanda.settecerze@gmail.com

Se, por um lado, a entrada no mercado de trabalho potencializa questões de autoestima e força da mulher, por outro lado também pode representar perdas, como nas questões referentes às demandas familiares (Guiginski & Wajnman, 2019). Um dos importantes aspectos, quando nos referimos aos papéis que a mulher desempenha, está relacionado com as dificuldades entre conciliar os âmbitos profissional e familiar. Tal dificuldade se torna mais evidente quando essas mulheres possuem filhos, pois torna-se mais complicado se adequar às exigências do mundo organizacional com a questões que envolvem a maternidade (Simões & Hashimoto, 2012). É o que alguns autores chamam de “dupla jornada”, o que pode trazer sobrecarga, estresse, além de questões psicológicas, como ansiedade e sensação de esgotamento mental e, ainda, o adoecimento físico (Futino & Delduque, 2020).

A entrada da mulher no mercado de trabalho advém de um período de necessidade, a partir da Segunda Guerra Mundial, no qual homens não estavam disponíveis para exercer tal função. Tal ocorrência pode ser considerada o estopim para que a mulher se tornasse financeiramente independente dos homens. Além disso, também proporcionou outras mudanças na sociedade, como, por exemplo, o fato de que, atualmente, homens e mulheres se dividem entre o trabalho e a família, embora o peso sobre a responsabilidade com a família ainda recaia sobre as mulheres de forma mais intensa. Foi o início da decadência da família tradicional nuclear, que deu lugar a novas e diferenciadas configurações familiares, inclusive as monoparentais (Simões & Hashimoto, 2012). A presença das mulheres no mercado de trabalho é expressiva, por algumas vezes sendo a principal fonte de renda do orçamento da casa, o que acaba, muitas vezes, alterando a hierarquia familiar tradicional (Guiginski & Wajnman, 2019).

Logo, as mulheres começaram a se preocupar não só com sua vida pessoal, casamento, maternidade, dentre outros assuntos, mas também começaram a investir em seu crescimento profissional. Isso inclui ceder seu tempo para estudos, cursos e toda experiência que possa agregar e levar à ascensão no mercado de trabalho. Com isso, muitas mulheres vêm priorizando cada vez mais suas carreiras e abandonando/adiando a maternidade (Simões & Hashimoto, 2012). Em determinado momento, quando as mulheres decidem ter filhos, deparam-se com uma importante decisão ao retornar da licença-maternidade. Elas enfrentam o dilema de abrir mão do emprego, o que implica em reduzir os recursos financeiros familiares essenciais para o cuidado com o bebê, ou retornar ao trabalho, o que pode gerar a sensação de culpa por negligenciar o cuidado com o bebê, como se estivessem priorizando o trabalho em detrimento da maternidade (Martins et al., 2023). Tal escolha traz sofrimento e angústia a muitas mulheres e, por esse motivo, nesse momento de escolhas o apoio organizacional pode se apresentar fundamental para que uma mulher decida continuar trabalhando (Bortolato-Major, 2021).

Com isso, algumas empresas começam a oferecer o chamado suporte organizacional, que visa, como próprio nome já sugere, a que as empresas possam ser o apoio que as mães necessitam, evitando e intenção de *turnover* (rotatividade). Tal apoio é fornecido por meio de políticas organizacionais, que também são denominadas *family friendly benefits* (Allen, 2001). Essas políticas de suporte da organização podem facilitar a compatibilização da vida pessoal com a profissional e, conseqüentemente, trazem avanços na performance contextual e evita o turnover (Dalal et al., 2009).

Costantini et al. (2020) definiram as políticas organizacionais de apoio como aquelas adotadas pela organização para fornecer apoio às mulheres após o período de licença maternidade. Dentre tais políticas organizacionais possíveis encontradas na literatura, podemos citar: instalação de creches nas organizações (Teixeira & da Costa, 2021), licença maternidade estendida (Lei nº 7.117/2008), espaço para amamentação nas organizações e espaço refrigerado para armazenamento do leite e flexibilização da jornada de trabalho (Amorim, 2013). Entretanto, é importante observar que para que essas políticas de fato funcionem, faz-se necessário que as funcionárias se sintam realmente acolhidas e apoiadas. Do contrário, as funcionárias podem ter receio de usufruir de tais benefícios e serem mal interpretadas, como por exemplo, receber julgamentos que estão com pretexto para não realizarem o serviço, ou, até mesmo, com preguiça para trabalhar (Allen, 2001).

No que tange à mensuração de políticas organizacionais de apoio, foi desenvolvida, em 2020, por Costantini et al., o *Work-Family Support Policy Survey*, traduzido na atual investigação como Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família. O instrumento foi desenvolvido em um estudo que objetivou entender como as políticas organizacionais de apoio poderiam influenciar a relação trabalho-família, assim como as atitudes de trabalho em mulheres com cargos de gestão no período de retorno da licença maternidade. O instrumento ainda não foi adaptado para outras culturas, sendo o presente trabalho o primeiro a realizar tal adaptação.

O estudo original foi realizado com 238 mulheres italianas, que ocupavam cargos de gestão e estavam retornando do período de licença maternidade. Costantini et al. (2020) elaboraram 25 itens, que tinham o intuito de examinar diferentes políticas relacionadas a diferentes aspectos, como, por exemplo, a gestão do tempo flexível, reingresso organizacional, projetos de formação sobre a licença maternidade, políticas de parentalidade e gravidez e instalações organizacionais. Após a Análise Fatorial Exploratória, os 25 itens finais ficaram distribuídos em seis fatores: o primeiro denominado facilidades organizacionais, que diz respeito a espaços e serviços fornecidos pela organização com o intuito de ajudar a funcionária na gestão do trabalho e da família. O segundo fator foi

chamado de trabalho flexível, no qual a funcionária consegue personalizar o tempo e o espaço de trabalho. O terceiro fator foi intitulado políticas de parentalidade e gravidez e refere-se à gestão desse período, incluindo o tempo da licença maternidade. O quarto fator foi chamado de comunicação e apoio psicológico, que são políticas nas quais a organização fornece o suporte psicológico, além de facilitar a troca de comunicação durante o período da gestação e licença. O quinto fator foi denominado de gestão do tempo flexível, que se refere a acordos de trabalho em tempo parcial e, também, da gestão de pausas para almoço. Por último, o sexto fator, denominado gestão do retorno ao trabalho diz respeito às medidas tomadas pela organização em acordo com a funcionária para o retorno ao trabalho após o período de licença maternidade.

Tal escala consiste em um importante instrumento para uso de profissionais de recursos humanos, para que possam identificar potenciais questões que levam as mulheres a deixarem as organizações após retornarem da licença maternidade. Fundamentando-se em tais considerações, o objetivo do estudo foi adaptar e reunir evidências iniciais de validade da Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família (Costantini et al., 2020), em trabalhadoras brasileiras. Especificamente, procurou-se obter evidências de validade: de conteúdo a partir da avaliação de juízes especialistas e um grupo focal de mães trabalhadoras; com base na estrutura interna (na qual se testou a estrutura fatorial, a consistência interna e a invariância dos parâmetros dos itens) e nas correlações com construtos relacionados. Considerando-se que o instrumento original composto de seis fatores de primeira ordem, formulou-se a seguinte hipótese:

Hipótese 1: A versão brasileira da Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família será composta de seis fatores de primeira ordem.

A invariância de um instrumento constitui-se em uma técnica fundamental ao desenvolvimento e uso de instrumentos psicométricos, uma vez que possibilita conclusões acerca da invariância da configuração e dos parâmetros do instrumento em diferentes grupos, o que garantirá o seu uso futuro nesses grupos (Fischer & Karl, 2019). Segundo Bergue (2020), o setor público apresenta níveis maiores de valores organizacionais, ou seja, valores que moldam o comportamento de gestores dentro de uma organização. Desse modo, espera-se que mulheres que estão retornando da licença maternidade experimentem políticas de suporte organizacional em maior grau quando trabalham no setor público do que aquelas que trabalham no setor privado.

No que se refere à modalidade de trabalho, Parker (2014) sinaliza que a forma remota pode influenciar as características do trabalho. Dessa forma, as mulheres que trabalham somente de forma on-line, realizam suas tarefas no âmbito doméstico e, dessa forma, podem não ter tanto contato com políticas de suporte organizacionais. Ao passo que as mulheres que trabalham de forma híbrida (que realizam

parte de suas tarefas na organização e parte no ambiente doméstico) ou totalmente presencial, tendem, dessa forma, a ter mais contato com tais políticas (Golden & Gajendran, 2018). Em que pese tais diferenças, seria de se esperar que a estrutura da escala fosse a mesma nesses diferentes grupos. Com base em tais afirmações, hipotizou-se: *Hipótese 2:* Os parâmetros dos itens da Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família serão invariantes em função do setor organizacional e da modalidade de trabalho.

Para a obtenção de evidências com base na relação com variáveis externas foram utilizados os seguintes construtos: comportamento de suporte do supervisor à família e cultura organizacional de valorização de satisfação e bem-estar dos funcionários. O primeiro pode ser definido como o comportamento do supervisor de apoio aos seus empregados, no que tange ao equilíbrio dos papéis laborais e familiares (Hammer et al., 2009). Assim, seria de se esperar que em organizações onde é oferecido o suporte do supervisor de apoio à família, também sejam desenvolvidas outras políticas que subsidiam um apoio à interface trabalho-família. Com isso, foi formulada a seguinte hipótese: *Hipótese 3:* As políticas de suporte ao trabalho e à família apresentarão relação positiva com o comportamento de suporte do supervisor à família

A cultura organizacional, por sua vez, pode ser compreendida como um conjunto de normas que são compartilhadas pelos empregados de uma organização e determinam como eles devem agir, pensar e tomar suas decisões (Marcon et al., 2021). Especificamente, a cultura organizacional de valores associados à satisfação e ao bem-estar dos empregados, refere-se à valorização do bem-estar e da satisfação dos empregados, de modo a tornar o local de trabalho agradável e prazeroso (Ferreira & Assmar, 2008). Nesse sentido, seria de se supor que as empresas que desenvolvem normas que visam à satisfação e ao bem-estar de seus empregados também desenvolveriam políticas para fornecer um apoio às suas funcionárias no que tange à relação do trabalho com a família. Dessa maneira, foi formulada a seguinte hipótese: *Hipótese 4:* As políticas de suporte ao trabalho e à família apresentarão relação positiva com a cultura organizacional de valorização da satisfação e do bem-estar do empregado.

Método

Participantes

A amostra foi de conveniência, da qual participaram 565 trabalhadoras brasileiras, provenientes de 17 estados mais o Distrito Federal, com destaque para o estado de São Paulo (38,2%), seguido por Rio de Janeiro (16,5%) e Santa Catarina (9,6%). No que tange ao estado civil, a maior parcela (89,8%) eram mulheres casadas ou que viviam como casadas, mas não tinha tal compromisso legalmente, seguidas por mulheres solteiras (7,6%) e divorciadas

(2,7%), com média de 1,48 filhos ($DP = 0,68$). Quanto à escolaridade, a maioria das entrevistadas possuíam pós-graduação (54,2%), seguidas pelas participantes graduadas (30,6%). No que se refere ao setor profissional, 65% trabalhavam no setor privado, enquanto 35% estavam no setor público. Além disso, 20% das entrevistadas atuavam no ramo da saúde, seguido por 19,3% na educação e 16,3% na prestação de serviço. No que se refere à modalidade de trabalho, 56,5% estavam trabalhando de forma presencial, 28,3% de maneira remota e 15,2% de maneira híbrida. A idade das participantes variou de 20 a 48 anos ($M = 33,4$; $DP = 4,98$). O tempo de serviço no emprego atual variou de 1 a 21 anos ($M = 5,4$; $DP = 4,8$), e o tempo de serviço total de 1 a 26 anos ($M = 11,4$; $DP = 5,62$).

Instrumentos

A política de suporte ao trabalho e à família foi avaliada pela Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família (Costantini et al., 2020): O referido instrumento é composto de 25 itens, divididos em seis fatores: Facilidades Organizacionais (cinco itens), Trabalho flexível (cinco itens), Políticas de parentalidade e gestação (cinco itens), Comunicação e apoio psicológico (cinco itens), Gestão de tempo flexível (três itens) e Gestão de retorno ao trabalho (dois itens). As participantes foram solicitadas a indicar se cada política está ou não disponível em suas organizações. Nesse sentido, os itens foram respondidos por meio de respostas dicotômicas: Indisponível ('um') ou Disponível ('dois'). Exemplo de item: "Hora de almoço flexível". Para a tradução da escala, foi adotado o procedimento de tradução e retradução, que consiste em uma tradução dos itens para o português, seguida da tradução desta versão novamente para o inglês e da comparação dessas duas versões, a fim de verificar se houve uma equivalência conceitual (Borsa, et al., 2012). Seguindo algumas das recomendações desses autores, realizou-se, em uma primeira etapa, a tradução do instrumento original do idioma inglês para o português, por um pesquisador fluente em inglês. Na segunda etapa, a versão em português foi novamente traduzida para o inglês, por um professor de língua inglesa. Na etapa seguinte, um grupo de oito pesquisadores pós-graduados da área de medidas realizaram, de maneira independente, uma revisão técnica e a avaliação da equivalência semântica das duas versões em inglês. Os pesquisadores debateram e sugeriram mudanças a serem realizadas na escala, que foram aceitas. Por fim, a escala foi avaliada pelo público-alvo, ou seja, um grupo composto por cinco mulheres brasileiras ativas no mercado de trabalho e com filhos menores de dois anos. As mulheres avaliaram, por meio de um encontro na modalidade remota, a clareza e o sentido dos itens, sugerindo outras mudanças.

O suporte do supervisor à família foi mensurado pela versão breve da Medida de Comportamento do Suporte do Supervisor à Família, adaptada ao contexto

brasileiro por Vieira e Gabardo-Martins (2023). Trata-se de instrumento unifatorial composto por quatro itens, a serem respondidos em escala de resposta em formato Likert de cinco pontos, variando de Discordo totalmente ('um') a Concordo totalmente ('cinco'). Exemplo de item: "Meu (minha) supervisor (a) me deixa à vontade para conversar com ele ou ela sobre meus conflitos pessoais e do trabalho". No presente estudo, os índices de consistência interna, calculados pelo Alfa de Cronbach e pelo Ômega McDonald, foram iguais a 0,90.

Para avaliar a cultura organizacional foi utilizada a subescala de valores associados à satisfação e bem-estar dos empregados, da versão reduzida do Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional, desenvolvida por Ferreira e Assmar, (2008), composta de cinco itens, a serem respondidos em escala Likert de cinco pontos, que varia de Não se aplica de modo algum ('um') a Aplica-se totalmente ('cinco'). Exemplo de item: "As necessidades pessoais e o bem-estar dos funcionários constituem uma preocupação constante da empresa". No presente estudo, a subescala obteve índices de consistência interna de 0,93 (Alfa de Cronbach) e 0,92 (Ômega McDonald).

Além disso, conjuntamente com as escalas, também foi aplicado um questionário sociodemográfico, buscando obter características da amostra, como idade, estado civil, escolaridade, modalidade de trabalho em que atua e estado do Brasil em que reside.

Procedimentos

A pesquisa da qual este estudo faz parte foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Salgado de Oliveira (CAAE 52195721400005289) e seguiu os aspectos éticos que garantem a integridade dos participantes, conforme previsto na Resolução nº 466 (Brasil, 2013). As respondentes manifestaram sua concordância em participar da pesquisa mediante o preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Além disso, as respondentes foram informadas sobre o caráter voluntário da pesquisa, e sobre o anonimato de suas respostas.

Após aprovação pelo Comitê de Ética, a aplicação foi on-line e as participantes foram contatadas por meio eletrônico, nos meses de outubro a dezembro de 2021. Nesse sentido, o convite para participar da pesquisa foi realizada por meio de redes sociais: *WhatsApp*, *Facebook*, *Instagram* e *LinkedIn*. De forma inicial, foram dadas breves explicações sobre os objetivos da pesquisa, seguidas de um *link*, criado no *GoogleForms*, que levou diretamente à tela inicial da pesquisa, composta pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e pelos instrumentos de coleta de dados.

Análise de dados

As informações coletadas foram tabuladas no *software* estatístico JAMOVI (versão 2.2.5), no qual foi

testada a análise descritiva da amostra. As análises inferenciais, a partir das quais foram testadas as hipóteses, foram testadas no *software* RStudio, pacote *lavaan*. Para testar a estrutura interna da escala e a invariância dos parâmetros dos itens, foram realizadas Análises Fatoriais Confirmatórias (AFC) e Análises Fatoriais Confirmatórias Multigrupos (AFCMG), nas quais utilizou-se o estimador *Diagonally Weighted Least Squares* (DWLS). Na AFCMG foram testados os seguintes modelos: configural (teste da invariância do número de fatores e itens por fator), métrico (teste da invariância das cargas fatoriais dos itens) e escalar (teste da invariância dos interceptos). Os parâmetros dos itens são considerados invariantes quando as imposições de restrições trazem diferenças pequenas e praticamente desprezíveis nos indicadores analisados (diferenças de CFI, TLI e RMSEA inferiores a 0,01). Os índices de ajuste foram avaliados de acordo com as recomendações de Hox e Bechger (1998), nas quais um modelo bem ajustado aos dados (ou seja, ajustes entre os dados observados e o modelo hipotetizado a priori da estrutura interna da escala original) deve estar de acordo com os seguintes indicadores: $\chi^2/gl < 5$; CFI $> 0,95$; TLI $> 0,95$; RMSEA $< 0,08$. Na avaliação da confiabilidade de cada escala, foram calculados os índices de consistência interna por meio do coeficiente *Alfa de Cronbach* e do coeficiente *Ômega McDonald*. A investigação das relações entre a Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família e os outros construtos a ela relacionados foi efetuada a partir do cálculo de correlações entre as variáveis latentes, por meio da Modelagem de Equações Estruturais, no Modelo

de Medidas, onde todas as variáveis do estudo foram inseridas como fatores latentes. Para o cálculo da média e do desvio padrão das variáveis, foi computado o escore das variáveis por meio das médias dos itens.

Resultados

Inicialmente, foi testada a estrutura fatorial da Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família, levando em consideração a estrutura do instrumento original, ou seja, 25 itens e seis fatores (facilidades organizacionais – 5 itens; flexibilidade organizacional – 5 itens; política de parentalidade e gestação – 5 itens; comunicação e apoio psicológico – 5 itens; gestão do tempo – 3 itens; e gestão de retorno ao trabalho – 2 itens). Considerando, porém, que os fatores gestão de retorno ao trabalho e gestão de tempo eram os únicos que não tinham cinco itens, e que eles foram altamente correlacionados no modelo anterior ($r = 0,87$; $p < 0,001$), testou-se um modelo alternativo juntando tais fatores, e nomeando o fator como gestão do trabalho. Além disso, considerando todas as correlações entre os seis fatores latentes, que foram de moderadas a forte (Tabela 1), foram testados dois modelos com fatores de segunda ordem: o primeiro, com os seis fatores de primeira ordem e um fator de segunda ordem, e o segundo com cinco fatores de primeira ordem e um de segunda ordem. Assim, a justificativa para o teste de modelos hierárquicos é a de que a correlação entre os fatores pode ser explicada pelo fator geral, denominado como políticas de suporte trabalho-família (Tabela 2).

Tabela 1

Estatísticas descritivas e correlações entre os fatores latentes da Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família (Modelo seis fatores de primeira ordem)

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5
1. Facilidades organizacionais	1,28	0,23	-	-	-	-	-
2. Flexibilidade organizacional	1,36	0,35	0,31	-	-	-	-
3. Políticas de parentalidade e gestação	1,30	0,27	0,64	0,55	-	-	-
4. Comunicação e apoio psicológico	1,19	0,23	0,72	0,65	0,81	-	-
5. Gestão de tempo	1,27	0,29	0,35	0,66	0,70	0,67	-
6. Gestão de retorno ao trabalho	1,17	0,33	0,35	0,60	0,83	0,79	0,87

Nota. *Todas as correlações foram significativas ($p < 0,001$)

Tabela 2

Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família

Modelos	χ^2 (gl)	CFI	TLI	RMSEA	Δ Cargas Fatoriais
6 fatores – 25 itens	732,73 (260)	0,94	0,93	0,06 (0,05-0,07)	0,49-0,96 ($M = 0,74$)
5 fatores – 25 itens	753,15 (265)	0,93	0,93	0,06 (0,05-0,07)	0,49-0,91 ($M = 0,73$)
6 fatores e um de segunda ordem – 25 itens	741,07 (268)	0,94	0,93	0,06 (0,05-0,07)	0,47-0,94 ($M = 0,73$)
5 fatores e um de segunda ordem – 25 itens	724,40 (269)	0,97	0,97	0,06 (0,05-0,06)	0,47-0,94 ($M = 0,73$)

Nota. χ^2 = qui-quadrado; GL = graus de liberdade; CFI = *Comparative Fix Index*; TLI = *Tucker-Lewis Index*; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*; Δ = variação

Como pode ser observado na Tabela 2, os resultados evidenciaram que o modelo de cinco fatores de primeira ordem e um de segunda ordem foi o que apresentou melhores índices de ajuste, em comparação aos outros modelos testados, o que refutou a Hipótese 1. A versão brasileira da Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família ficou, portanto, composta de cinco fatores de primeira ordem, cada um com cinco itens e um fator de segunda ordem (Política de Suporte ao Trabalho e à Família). Cumpre registrar que as cargas fatoriais variaram de 0,47 a 0,94 ($M = 0,73$), em uma demonstração de que os fatores

explicam a maior parte da variância da maioria dos itens. Ademais, os índices de consistência interna dos fatores da escala, calculados pelo *Alfa de Cronbach* e pelo *Ômega de McDonald*, foram, respectivamente, iguais a 0,71 e 0,73 (Facilidades Organizacionais), 0,80 e 0,86 (Trabalho flexível), 0,71 e 0,72 (Políticas de parentalidade e gestação), 0,76 e 0,77 (Comunicação e apoio psicológico), 0,75 e 0,80 (Gestão do trabalho) e 0,85 e 0,87 (fator geral: Políticas de Suporte Trabalho-Família). A Tabela 3 traz os fatores, a descrição dos itens e suas respectivas cargas fatoriais padronizadas.

Tabela 3
Itens e cargas fatoriais padronizadas

Fatores	Itens	Cargas Fatoriais Padronizadas
Facilidades Organizacionais	Oferta de auxílio a creche	0,50
	Creche no local de trabalho	0,58
	Benefícios que economizam tempo (Ex: serviços de lavanderia e refeitórios/cantinas/espacos gourmet) fornecidos pela organização ou por terceirizados	0,62
	Sala privada de extração/amamentação (espaço no trabalho que oferece privacidade para uma funcionária amamentar e/ou armazenar o leite extraído)	0,87
	Plano de saúde com coparticipação da organização	0,47
Flexibilidade Organizacional	Trabalho flexível (sem ponto na entrada e saída, horas flexíveis de trabalho e a possibilidade de trabalhar em outros lugares além do escritório corporativo, etc.)	0,94
	Teletrabalho (Ex: Uma funcionária pode trabalhar em casa ou fora do local de trabalho usando seu próprio equipamento ou da organização)	0,78
	Possibilidade de videoconferência utilizando plataformas <i>On-line</i> (tais como <i>Skype</i> , <i>Meet</i> , <i>Zoom</i> , <i>WhatsApp</i>)	0,75
	Possibilidade de escolher seus próprios horários de início e término e/ou dias de trabalho, cumprindo sua carga horária	0,77
	Horário flexível para início e término, com carga horária reduzida	0,79
Políticas da parentalidade e Gestação	Formas de flexibilidade de horário de trabalho disponíveis para funcionárias grávidas (Ex: possibilidade de pausa nos feriados e de obter licenças especiais)	0,67
	Atenção especial ao processo de transição antes e depois da licença maternidade	0,85
	Políticas de suporte à paternidade	0,66
	Reciclagem de habilidades ao final da licença maternidade	0,65
	Possibilidade de escolher o início do período de licença maternidade	0,50
Comunicação e Apoio psicológico	Nomeação de colegas que serão responsáveis por manter a mãe informada sobre as questões organizacionais	0,59
	Envolvimento das funcionárias durante a licença maternidade (convite para reuniões, recepção de comunicações oficiais, possibilidade de acesso e-mail do trabalho de casa, etc.)	0,58
	Estabelecimento de fóruns on-line dedicados da empresa	0,69
	Treinamento específico sobre os regulamentos atuais relativos à maternidade, medidas de saúde e segurança a serem tomadas durante a gravidez	0,67
	Fornecimento de apoio motivacional e / ou psicológico para os novos pais	0,69

Tabela 3 (continuação)
Itens e cargas fatoriais padronizadas

Fatores	Itens	Cargas Fatoriais Padronizadas
Gestão do Trabalho	Acordos especiais de meio período em termos de distribuição e em termos de horas de trabalho total por semana (18h, 20h, 30h, etc.)	0,89
	Oportunidade de negociar tempo de trabalho parcial para trabalhadores de período integral	0,88
	Horário flexível de almoço	0,75
	O funcionário e a organização desenvolvem em conjunto um plano para o retorno da funcionária ao trabalho	0,88
	Identificar conjuntamente cargos organizacionais alternativos compatíveis com trabalho flexível	0,91
Fator de Segunda Ordem: Políticas de Suporte ao Trabalho e a Família		
	Facilidades Organizacionais	0,57
	Flexibilidade Organizacional	0,74
	Políticas da parentalidade e gestação	0,91
	Comunicação e apoio psicológico	0,96
	Gestão do trabalho	0,86

Nota. Ajuste do Modelo: χ^2 (gl) = 724,40(269); CFI = 0,97; TLI = 0,97; RMSEA = 0,06 (0,05-0,06)

Considerando o modelo de estrutura de cinco fatores de primeira ordem e um de segunda ordem encontrado, buscou-se, por meio da Análise Fatorial Multigrupo (AFCMG), avaliar a invariância dos parâmetros dos itens

entre os participantes quanto ao setor (público e privado) e quanto à modalidade de trabalho (presencial, on-line ou híbrido). Os resultados da AFCMG são indicados na Tabela 4.

Tabela 4
Análise de Invariância do Instrumento

Modelos (Setor)	χ^2	CFI	Δ CFI	RMSEA	Δ RMSEA
Configural	1000,6	0,974	-	0,055	-
Métrica	1090,8	0,968	0,006	0,059	0,004
Escalar	1119,7	0,969	0,001	0,058	0,001
Modelos (Modalidade)	χ^2	CFI	Δ CFI	RMSEA	Δ RMSEA
Configural	1271,0	0,963	-	0,055	-
Métrica	1377,8	0,954	0,009	0,061	0,006
Escalar	1455,9	0,959	0,005	0,058	0,003

Nota. χ^2 = qui-quadrado; $\Delta\chi^2$ = diferença de qui-quadrado CFI = Comparative Fix Index; Δ CFI = diferença do CFI; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; Δ RMSEA = diferença do RMSEA; Configural = estrutura fatorial fixa entre os grupos; Métrica = estrutura fatorial e cargas fatoriais fixas entre os grupos; Escalar = estrutura fatorial, cargas fatoriais, *thresholds* e *scalars* fixos entre os grupos; n público = 198; n privado = 367; n modalidade presencial = 319; n modalidade híbrida = 86; n modalidade on-line = 160

Em relação à invariância dos parâmetros entre os grupos investigados (setor organizacional e modalidade de trabalho), as imposições de restrições trouxeram diferenças pequenas e praticamente desprezíveis nos indicadores analisados. Salienta-se que as diferenças de CFI e RMSEA foram inferiores a 0,01. Tais resultados indicam que, para o modelo de cinco fatores de primeira

ordem e um de segunda ordem, as cargas fatoriais, os *thresholds* e *scalars* foram invariantes entre os setores público e privado, e entre as modalidades presencial, híbrida e on-line (Fischer & Karl, 2019), o que possibilita a confirmação da Hipótese 2.

Por fim, foi testado um modelo de medidas, no qual as variáveis do estudo foram inseridas como fatores

latentes. Nesse sentido, foi inserida a estrutura de 25 itens distribuídos em um fator de segunda ordem e cinco fatores de primeira ordem da Escala de Política de Suporte Trabalho-Família, bem como os modelos unifatoriais das variáveis externas, comportamento de suporte do supervisor à família (quatro itens) e cultura organizacional de valorização de satisfação e bem-estar dos empregados (cinco itens). Em tal modelo, foi possível verificar que o fator geral política de suporte trabalho-família apresentou correlações significativas e positivas com o comportamento de suporte do supervisor à família (0,61; $p < 0,001$), e com a cultura organizacional de valorização de satisfação e bem-estar dos empregados (0,72; $p < 0,001$). Tais resultados fornecem sustentação empírica às Hipóteses 3 e 4 do estudo. Pode-se afirmar, ainda, que o referido modelo de medidas apresentou índices adequados de ajuste: $\chi^2(\text{gl}) = 1316,96$ (519); CFI = 0,99; TLI = 0,99; RMSEA = 0,05 (0,04-0,06). Além disso, as cargas fatoriais variaram de 0,48 a 0,93 ($M = 0,78$), numa indicação de que os itens estavam sendo explicados pelos seus respectivos fatores.

Discussão

Este estudo teve como objetivo buscar evidências de validade da Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família (Costantini et al., 2020) para o contexto brasileiro. Os resultados demonstraram que a referida escala obteve evidências de validade de conteúdo a partir da avaliação de juízes especialistas e um grupo focal de mães trabalhadoras; com base na estrutura interna (na qual se testou a estrutura fatorial, a consistência interna e a invariância dos parâmetros dos itens) e nas correlações com construtos relacionados. Tais achados fornecem diferentes contribuições teóricas e práticas aos pesquisadores brasileiros.

No que diz respeito à estrutura interna, foi possível observar que a versão brasileira da Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família ficou composta 25 itens, distribuídos igualmente por cinco fatores de primeira ordem e um de segunda ordem. Tal achado não possibilitou a confirmação da Hipótese 1 do estudo, segundo a qual a estrutura final seria correspondente à versão original (Costantini et al., 2020), ou seja, seis fatores de primeira ordem. Uma possível explicação para tal divergência pode relacionar-se às diferenças culturais presentes entre as respondentes brasileiras e italianas, como, por exemplo, a relação com o trabalho. Enquanto os brasileiros são mais informais e criativos no contexto do trabalho, os italianos são mais formais e possuem um enorme respeito pelas hierarquias (Floriani, 2002). Além disso, também podem ser citadas as divergências legais que regem os trabalhos e as organizações nos dois países, como por exemplo: enquanto o período de licença maternidade no Brasil conta com 120 dias, na Itália esse período é equivalente a 150 dias, podendo a mulher se afastar do trabalho por mais 6

meses sem poder ser dispensada pela organização. Já a licença paternidade conta com quatro dias, um dia a menos comparado com a legislação brasileira. Outra diferença é o afastamento compulsório da trabalhadora italiana dois meses antes da data prevista do parto, podendo ser ampliado para três meses em casos de trabalhos com atividades prejudiciais à saúde, fato esse que não ocorre no Brasil (Martinez, 2018; Repubblica Italiana, 2019). Tais fatores podem ter influenciado as respostas e, por consequência, uma possível mudança de estrutura. Entretanto, foram adicionadas, ao longo do estudo, evidências empíricas de que o modelo encontrado é o mais adequado ao contexto brasileiro.

Cumprir registrar, ainda, que os outros modelos testados (seis fatores de primeira ordem, cinco fatores de primeira ordem, seis fatores de primeira ordem e um de segunda ordem) também obtiveram bons índices de ajuste. Entretanto, apenas o modelo de cinco fatores de primeira e um de segunda ordem obteve CFI e TLI $> 0,95$, conforme preconizado por Hox e Bechger (1998). Além disso, a alta correlação entre os fatores gestão do tempo e a gestão de retorno ao trabalho e a quantidade reduzida dos itens desses fatores justificou a união destes. Essas afirmativas justificam a escolha pelo modelo distinto da estrutura do estudo original (Costantini et al., 2020).

No modelo encontrado na atual investigação, os fatores de primeira ordem e o fator geral de segunda ordem apresentaram índices adequados de consistência interna, calculados pelo *Alpha de Cronbach* e *Ômega de McDonald*. Apesar da diferença de estrutura da escala original, os achados indicam que os escores dos cinco fatores e do fator geral podem ser estimados com precisão adequada, em amostras de nacionalidades distintas. Assim, foi possível constatar que os escores do instrumento são minimamente precisos, isto é, com poucos erros de medição devido à falta de consistência interna (Souza et al., 2017).

Os resultados das Análises Fatoriais Confirmatórias Multigrupo demonstraram que a escala não apresentou vieses de resposta para os setores de trabalho público e privado, nem tampouco para a modalidade de trabalho on-line, presencial e híbrida, o que permitiu a confirmação da Hipótese 2. Pode-se afirmar, portanto, que os escores das políticas de suporte trabalho-família obtidos por meio do instrumento são invariantes para esses grupos, que podem, assim, ser comparados entre si. Tais resultados também podem ser vistos como um indicador de que os parâmetros dos itens da escala são estáveis em amostras com perfis distintos.

Na análise da relação do instrumento com variáveis externas, observou-se que o fator geral Políticas de Suporte Trabalho-Família apresentou relação positiva com o comportamento de suporte do supervisor à família, o que deu sustentação empírica à Hipótese 3. Tais achados são consistentes com o estudo de Costantini et al. (2020) e demonstram que em organizações onde é oferecido o

suporte do supervisor de apoio à família, também são desenvolvidas outras políticas que subsidiam um apoio à interface trabalho-família.

Além disso, as Políticas de Suporte Trabalho-Família relacionaram-se positivamente com a cultura organizacional de valorização da satisfação e do bem-estar, o que confirmou a Hipótese 4 do estudo. Os resultados ora relatados indicam que as empresas que desenvolvem normas que visam à satisfação e ao bem-estar de seus empregados também são responsáveis por desenvolver políticas para fornecer apoio às suas funcionárias no que tange à relação do trabalho com a família (Ceribeli & Barbosa, 2019).

Considerações Finais

Os resultados supracitados permitem a conclusão de que a versão brasileira da Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família mostrou-se um instrumento apropriado para avaliar as políticas de suporte ao trabalho e à família. Portanto, o instrumento poderá ser utilizado para verificar se em organizações que oferecem apoio às mulheres que estão retornando da licença maternidade, existem algumas vantagens capazes de facilitar a conciliação das esferas trabalho e família. Este estudo traz, também, contribuições práticas. Os resultados encontrados demonstram que a Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família apresenta propriedades psicométricas adequadas para que seja aplicada à população brasileira. Com isso, a presente pesquisa disponibilizou aos gestores de RH um instrumento que pode avaliar o apoio organizacional a mulheres que estão retornando da licença maternidade. Tais gestores podem, portanto, investigar se a organização oferece ou não políticas adequadas de apoio a essas mulheres, e, assim, traçar estratégias para que o regresso ao trabalho após o período de licença maternidade seja assertivo, tanto para a mulher quanto para a organização.

Cumpra, ainda, pontuar as limitações do estudo. A primeira delas diz respeito ao fato de que foram utilizados instrumentos de autorrelato. Contudo, estes problemas podem ter sido minimizados pelo fato de o anonimato ter sido garantido a todas as participantes e de não haver questões certas ou erradas, que implicassem em riscos pessoais ou profissionais às respondentes. Além disso, os itens do instrumento de coleta de dados versavam sobre variáveis distintas, ou seja, tratava-se de diferentes indicadores a serem analisados pelas respondentes, o que pode ajudar a evitar que as pessoas respondam de maneira errônea aos itens, impedindo o aparecimento de respostas com vieses (Jordan & Troth, 2020). Outra limitação é que a maioria da amostra estava concentrada em uma única região do Brasil, o Sudeste, além de que grande parte das participantes possuíam pós-graduação e ensino superior completo. Logo, não é possível generalizar os resultados para as demais regiões brasileiras e nem tampouco para amostras de mulheres com menor escolaridade. Por fim, cumpre registrar que a número de pessoas que estavam na modalidade híbrida foi de apenas 86, em comparação a 319 na modalidade presencial e 160 na modalidade on-line. Porém, optou-se que essas pessoas permanecessem nas análises, principalmente na análise de invariância, para evitar uma perda amostral de cerca de 15% da amostra.

No que diz respeito a uma agenda futura de pesquisas, sugere-se a realização de estudos destinados a aprofundar a rede nomológica das políticas de suporte trabalho-família, em especial no que se refere ao seu impacto no bem-estar e na intenção de turnover das funcionárias. Estas pesquisas poderiam ser de natureza longitudinal, a fim de se obter maior compreensão acerca das relações entre essas variáveis. Sugere-se, ainda, que sejam realizadas pesquisas comparativas com populações com outras características, como, por exemplo, a visão de homens sobre as políticas de suporte trabalho-família, que provavelmente apresentam percepções diferenciadas de tais políticas.

Referências

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Amorim, S. N. A. D. (2013). *Práticas organizacionais de conciliação entre o trabalho e a família: Estudo de caso*. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Universidade do Minho, Braga, Portugal. Recuperado de <http://hdl.handle.net/1822/27677>
- Bergue, S. T. (2020). *Gestão estratégica de pessoas no setor público*. Belo Horizonte: Fórum.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Cross-cultural adaptation and validation of psychological instruments: Some considerations. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 22(53), 423-432. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014>
- Bortolato-Major, C. A., Juliano, F. H. P., Botelho, R. D., & Cruz, C. F. R. (2021). *Do pré-natal ao puerpério: articulações com a prática*. São Paulo: Editora Científica Digital.

- Brasil, Conselho Nacional de Saúde. (2013). *Diretrizes e normas para pesquisa envolvendo seres humanos*. RESOLUÇÃO Nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Brasília: Diário Oficial da União; Poder Executivo. Recuperado de: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Ceribeli, H. B., & Barbosa, R. M. (2019). Análise da relação entre suporte organizacional percebido, exaustão e comprometimento organizacional. *Revista Reuna*, 24(3), 1-19. <http://dx.doi.org/10.21714/2179-8834/2019v24n3p1-19>.
- Constituição da República Italiana (1947). Fonte: Parlamento Italiano. Recuperado em 02 de abril de 2024 em COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA portoghese (livorno.org).
- Costantini, A., Dickert, S., Sartori, R., & Ceschi, A. (2020). Return to work after maternity leave: The role of support policies on work attitudes of women in management positions. *Gender in Management*, 36(1), 108-130. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2019-0085>
- Dalal, R. S., Lam, H., Weiss, H. M., Welch, E. R., & Hulin, C. L. (2009). A within-person approach to work behavior and performance: Concurrent and lagged citizenship, counterproductivity associations, and dynamic relationships with affect and overall job performance. *Academy of Management Journal*, 52(5), 1051-1066. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.44636148>
- Ferreira, M. C., & Assmar, E. M. L. (2008). Cultura organizacional. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 125-137). Artmed.
- Fischer, R., & Karl, J. A. (2019). A Primer to (Cross-Cultural) Multi-Group Invariance Testing Possibilities in R. *Frontiers in Psychology*, 10(18), 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01507>
- Floriani, D. E. (2002). *A cultura nacional e as negociações internacionais: um comparativo entre executivos brasileiros e italianos*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.
- Futino, R. S. & Delduque, M. C. (2020). Saúde mental no trabalho de segurança pública: estudos, abordagens e tendências da produção de conhecimento sobre o tema. *Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário*, 9(2), 116-134. <https://doi.org/10.17566/ciads.v9i2.632>
- Guiginski, J., & Wajnman, S. (2019). A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 36, e0090. <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0090>
- Hammer, L. B., Ernst Kossek, E., Bodner, T., & Crain, T. (2013). Measurement development and validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF). *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 285-296. <https://doi.org/10.1037/a0032612>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 34(4), 837-856. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>
- Hox, J. J., & Bechger, T. M. (1998). An introduction to structural equation modeling. *Family Science Review*, 11, 354-373. Recuperado de <https://www.joophox.net/publist/semfamre.pdf>
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2020). Common method bias in applied settings: The dilemma of researching in organizations. *Australian Journal of Management*, 45(1), 3-14. <https://doi.org/10.1177/0312896219871976>
- Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2018). Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>
- Lei Federal nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 (2008). Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF. Recuperado em 02 de abril de 2024 em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm
- Marcon, C. S., da Cruz Urpia, A. G. B., & Macuch, R. (2021). O papel do indivíduo para a cultura organizacional. *Revista Ciências Humanas*, 14(1). <https://doi.org/10.32813/2179-1120.2021.v14.n1.a718>
- Martinez, L. (2018). *Reforma Trabalhista: entenda o que mudou CLT comparada e comentada*. São Paulo: Saraiva Educação

- Martins, S. D. S. V., Ferreira, V. C. P., & Costa, D. V. F. (2023). Do Lar? Sentidos do trabalho para mães trabalhadoras. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 17(1), 123-143. <https://doi.org/10.12712/rpca.v17i1.55589>
- Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 661-691. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208>
- Simões, F. I. W. & Hashimoto, F. (2012). Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. *Vozes dos Vales*, 1(2), 1-25. Recuperado de https://web.archive.org/web/20180413024531id_/http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configura%C3%A7%C3%B5es-familiares-do-s%C3%A9culo-XX_fatima.pdf
- Souza, A. C. de, Alexandre, N. M. C., Guirardello, E. de B., Souza, A. C. de, Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E. de B. (2017). Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 26(3), 649-659. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742017000300022>
- Teixeira, L. M., & da Costa, I. D. S. A. (2021). Job crafting na administração pública: Estudo em uma Instituição Federal de Ensino no Rio de Janeiro. *Administração Pública E Gestão Social*, 13(2), 1-19. <https://doi.org/10.21118/apgs.v13i2.9644>
- Vieira, B. A., & Gabardo-Martins, L. M. D. (2023). Medidas Abrangente e Reduzida de Comportamento de Suporte do Supervisor à Família. *Psico-USF*, 28(4), 799-810. <https://doi.org/10.1590/1413-82712023280411>

Recebido: 15/12/2023
1ª reformulação: 11/03/2024
2ª reformulação: 01/04/2024
Aceito: 11/04/2024

Sobre as autoras:

Fernanda Settecerze Rodrigues é Psicóloga pela Universidade Federal Fluminense (UFF), Mestre em psicologia pela Universidade Salgado de Oliveira (Universo), Rio de Janeiro – RJ- Brasil. Docente da Graduação do Centro Universitário União Dinâmica das Cata-ratas (UDC), Foz do Iguaçu – PR – Brasil.

ORCID: 0000-0001-5206-2228

Email: fernan-da.settecerze@gmail.com

Larissa Maria David Gabardo Martins é Psicóloga, Mestre e Doutora pela Universidade Salgado de Oliveira, docente do mestrado e doutorado da mesma instituição, além da Unilagos (Araruama – RJ – Brasil) e PUC (Rio de Janeiro – RJ – Brasil). ORCID: 0000-0003-1356-8087

E-mail: laragabardo@yahoo.com.br