



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB  
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO –  
FACE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - PPGA

Pedro Paulo Teófilo Magalhães de Hollanda

**Antecedentes e consequentes do conflito e do enriquecimento  
trabalho-família: um estudo longitudinal multinível**

Brasília

2018



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB  
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO –  
FACE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - PPGA

Pedro Paulo Teófilo Magalhães de Hollanda

**Antecedentes e consequentes do conflito e do enriquecimento  
trabalho-família: um estudo longitudinal multinível**

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Antônio Coelho Junior

Brasília

2018

Antecedentes e consequentes de conflito e enriquecimento trabalho-família: um estudo longitudinal multinível

Tese de doutorado defendida perante banca examinadora constituída por:

---

Prof. Francisco Antônio Coelho Junior, Doutor (Presidente)  
Pós Graduação em Administração (PPGA), Universidade de Brasília

---

Profa. Aline Masuda, PhD (Membro)  
EADA Business School

---

Profa. Juliana Barreiros Porto, Doutora (Membro)  
Pós Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília

---

Profa. Tatiane Paschoal, Doutora (Membro)  
Pós Graduação em Administração (PPGA), Universidade de Brasília

---

Prof. Pedro Paulo Murce Meneses, Doutor (Suplente)  
Pós Graduação em Administração (PPGA), Universidade de Brasília

## **Agradecimentos**

Há inúmeras pessoas a quem devo agradecer pelo apoio e inspiração tanto para iniciar quanto para persistir no doutorado. Durante esse processo me casei, tive duas filhas, mudei três vezes de emprego e duas vezes de residência. Em todas essas mudanças tive como parceira a Beatriz, a quem agradeço em primeiro lugar.

Indispensável agradecer ao meu orientador, Francisco. O Francisco supervisiona meu trabalho desde o mestrado – quando aceitou me orientar após eu haver trocado de tema. No doutorado troquei novamente de tema e ele aceitou me orientar novamente. Francisco, obrigado por sua dedicação e profissionalismo inspiradores.

É com alegria que agradeço também à participação de cada um dos demais membros da banca. À Aline Masuda, que gentilmente me recebeu para um café e para conversarmos sobre este trabalho antes mesmo da fase de projeto. À Juliana Porto, com quem tive a oportunidade de conviver durante sua breve passagem pelo ADM e durante o período em que participei do grupo Tamayo de pesquisa em cultura, valores e comportamento. À Tatiane Paschoal, com quem tive a oportunidade de conviver no Grupo de Pesquisa em Gestão de Pessoas no Setor Público e nos projetos e reuniões do ErgoPublic. Ao Pedro Meneses, que foi meu orientador no trabalho final de curso de graduação e também no início do mestrado. Seguramente a convivência com cada um de vocês me motivou a continuar nesse infindável processo de formação acadêmica.

Agradeço sinceramente a cada um dos participantes dessa pesquisa. A participação exigiu do participante um esforço elevado – muito maior do que é necessário em coletas de dados mais comuns. Também elevada é minha gratidão.

Agradeço também a todos os familiares e amigos que direta ou indiretamente contribuíram para a conclusão deste trabalho.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>Introdução.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Fundamentação Teórica .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>O campo de pesquisa em trabalho-família.....</b>	<b>4</b>
<b>2.1.1</b>	<i>Conflito trabalho-família .....</i>	<i>10</i>
<b>2.1.2</b>	<i>Enriquecimento trabalho-família .....</i>	<i>11</i>
<b>2.2</b>	<b>Comportamentos de Suporte à Família por parte de Supervisores e Colegas.....</b>	<b>15</b>
<b>2.3</b>	<b>Mindfulness.....</b>	<b>19</b>
<b>2.4</b>	<b>Comportamentos de cidadania organizacional .....</b>	<b>22</b>
<b>2.5</b>	<b>Teoria do Sistemas de Eventos .....</b>	<b>26</b>
<b>2.6</b>	<b>A produção empírica nacional em trabalho-família .....</b>	<b>32</b>
<b>3</b>	<b>Objetivos de Pesquisa.....</b>	<b>38</b>
<b>3.1</b>	<b>Objetivos geral e específicos .....</b>	<b>38</b>
<b>3.1.1</b>	<i>Objetivo Geral da Pesquisa .....</i>	<i>38</i>
<b>3.1.2</b>	<i>Objetivos específicos .....</i>	<i>38</i>
<b>3.2</b>	<b>Hipóteses .....</b>	<b>43</b>
<b>3.2.1</b>	<i>Relações entre eventos, conflito trabalho-família e enriquecimento trabalho-família</i> <i>43</i>	
<b>3.2.2</b>	<i>Relações entre comportamentos de suporte à família, conflito trabalho-família e</i> <i>enriquecimento trabalho-família .....</i>	<i>45</i>
<b>3.2.3</b>	<i>Relações entre conflito trabalho-família e enriquecimento trabalho-família com</i> <i>comportamentos de cidadania organizacional e mindfulness no trabalho .....</i>	<i>46</i>
<b>3.2.4</b>	<i>Relações entre mindfulness no trabalho e comportamentos de cidadania</i> <i>organizacional .....</i>	<i>48</i>
<b>3.2.5</b>	<i>Inter-relações entre conflito trabalho-família e enriquecimento trabalho-família ...</i>	<i>49</i>
<b>4</b>	<b>Método.....</b>	<b>51</b>
<b>4.1</b>	<b>Caracterização da pesquisa .....</b>	<b>51</b>
<b>4.2</b>	<b>Participantes e procedimento de coleta dos dados .....</b>	<b>52</b>
<b>4.3</b>	<b>Instrumentos .....</b>	<b>55</b>
<b>4.3.1</b>	<i>Medidas do questionário inicial.....</i>	<i>57</i>
<b>4.3.2</b>	<i>Medidas do questionário diário.....</i>	<i>58</i>
<b>4.4</b>	<b>Procedimentos de análise dos dados .....</b>	<b>60</b>
<b>4.4.1</b>	<i>Procedimentos de análise dos dados quantitativos.....</i>	<i>61</i>
<b>4.4.2</b>	<i>Procedimentos de análise dos dados qualitativos .....</i>	<i>71</i>

<b>5 Resultados e discussão</b> .....	73
<b>5.1 Análises descritivas</b> .....	73
<b>5.2 Teste de hipóteses</b> .....	75
5.2.1 <i>Hipóteses preditivas de conflito trabalho-família (Hipóteses 2a, 3a, 4a, 5a, 10a e 12)</i> .....	76
5.2.2 <i>Hipóteses preditivas de conflito família-trabalho (Hipóteses 2b, 3b, 4b, 5b e 12) .....</i>	79
5.2.3 <i>Hipóteses preditivas de enriquecimento trabalho-família (Hipóteses 2c, 3c, 4c, 5c, 10b e 12) .....</i>	81
5.2.4 <i>Hipóteses preditivas de enriquecimento família-trabalho (2d, 3d, 4e, 5e e 12).....</i>	84
5.2.5 <i>Teste de hipóteses preditivas de agir consciente no trabalho (hipóteses 2f, 3f, 4c, 5c, 6c, 7c, 8c e 9c).....</i>	88
5.2.6 <i>Teste de hipóteses preditivas de distração no trabalho (2f, 3f, 4c, 5c, 6c, 7c, 8c e 9c) .....</i>	91
5.2.7 <i>Teste de hipóteses preditivas de comportamentos de cidadania organizacional (hipóteses 2g, 3g, 4g, 5g, 6b, 7b, 8b, 9b e 11) .....</i>	93
<b>5.3 Resultados qualitativos</b> .....	96
<b>5.4 Análises adicionais</b> .....	99
<b>6 Considerações finais</b> .....	102
<b>6.1 Implicações práticas</b> .....	104
<b>6.2 Limitações e sugestões para estudos futuros</b> .....	105
<b>Referências</b> .....	107

## Resumo

O presente estudo teve como objetivo principal investigar, com base em uma perspectiva episódica e dinâmica, antecedentes e consequentes de conflito trabalho-família e enriquecimento trabalho-família. Cinquenta e dois trabalhadores brasileiros participaram da coleta diária de informações por meio de aplicativo ao longo de duas semanas (compreendendo 10 dias de trabalho; n = 451 ocasiões). Após essas duas semanas, dez participantes foram entrevistados. Os dados quantitativos foram analisados por meio da análise multinível. Os dados qualitativos foram analisados por meio de análise de conteúdo. As análises multinível realizadas indicam que as duas formas de suporte investigadas não se relacionaram significativamente com conflito ou enriquecimento trabalho-família. Por outro lado, os eventos no trabalho se relacionaram significativamente tanto com o conflito trabalho-família originado no trabalho quanto com o conflito trabalho-família originado na família. Conforme hipotetizado, mindfulness no trabalho e comportamentos de cidadania organizacional se mostraram consequentes de conflito e enriquecimento trabalho-família. Os comportamentos de cidadania organizacional também foram explicados pelo agir consciente no trabalho. Interessantemente, os comportamentos de cidadania organizacional predisseram tanto conflito quanto enriquecimento trabalho-família. Os resultados das entrevistas sugerem que a Teoria dos Sistemas de Eventos é aplicável ao campo de pesquisas sobre a interface trabalho-família. Ademais, as entrevistas também revelaram que os participantes da coleta diária de informações tiveram seus comportamentos e decisões afetados pela participação na pesquisa. Por fim, os resultados reforçam a importância de se utilizar estratégias de coleta de dados visando uma maior taxa de participação. Ao final, são apontadas as implicações metodológicas, teóricas e práticas do presente estudo bem como suas limitações e sugestões para estudos futuros.

**Palavras-chave:** Conflito trabalho-família; Enriquecimento trabalho-família; Mindfulness; Cidadania organizacional; Método longitudinal intensivo.

## **Abstract**

The present study had as the main objective to investigate, based on an episodic and dynamic perspective, antecedents and consequences of work-family conflict and work-family enrichment. Fifty-two Brazilian workers responded to app-based daily survey measures during two workweeks (comprising ten workdays;  $n = 451$  data points). Ten participants were also interviewed after these two weeks. Quantitative data were analyzed using multilevel analysis. Qualitative data were analyzed using content analysis. Multilevel analyses showed that family supportive behaviors were not associated with the longitudinal variation of conflict nor enrichment. However, work events were related to WFC and family events were related to FWC. As expected, work-family conflict and enrichment predicted mindfulness at work and OCB. Other significant predictor of OCB was awareness at work, a dimension of mindfulness at work. Interview results suggested that the Event System Theory propositions are applicable to the work-family field. Furthermore, the participation in the research affected participants' behaviours and decisions. Finally, the results emphasized the importance of data collection strategies to increase response rate. At the end, the methodological, theoretical and practical implications of the present study as well as its limitations and suggestions for future studies are indicated.

**Keywords:** Work-Family Conflict; Work-Family Enrichment; Mindfulness; Organizational Citizenship Behavior; Intensive longitudinal method



## 1 Introdução

O campo de pesquisa trabalho-família tem ganhado cada vez mais espaço no meio acadêmico em geral e é reconhecido como uma especialidade multidisciplinar importante. É notável o número de revisões e metanálises publicadas recentemente sobre o tema (*e.g.* Allen, 2012; Allen, 2013a; Eby, Allen, Conley, Williamson, Henderson & Mancini, no prelo; French, Dumani, Allen & Shockley, no prelo; Lapierre, Li, Kwan, Greenhaus, DiRenzo & Shao, no prelo; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clarck & Baltes, 2011, Kossek, Pichler, Bodner & Hammer, 2011; Zhang, Xu, Jin, & Ford, 2018).

Baseando-se em conceitos e pressupostos de duas perspectivas do campo trabalho-família – conflito e enriquecimento trabalho-família – e considerando a natureza episódica e dinâmica dos constructos, o presente estudo teve como objetivo principal investigar, empiricamente, utilizando um método longitudinal intensivo e uma perspectiva multinível de análise, antecedentes e consequentes do conflito e do enriquecimento trabalho-família. Os objetivos geral e específicos, bem como a problematização da pesquisa, encontram-se detidamente explicados no Capítulo 3.

Buscou-se oferecer respostas a questões como: O suporte social no trabalho afeta vivências de conflito e enriquecimento trabalho-família? Os eventos ocorridos no trabalho e na família estão relacionados à variação diária de conflito e enriquecimento trabalho-família? Conflito e enriquecimento trabalho-família são antecedentes de mindfulness no trabalho e comportamentos de cidadania organizacional? Ao ser investigado como um fenômeno instável, um estado, mindfulness seria consequente de conflito trabalho-família? Os comportamentos de cidadania organizacional seriam tanto antecedentes quanto consequentes de conflito e enriquecimento trabalho-família originados no trabalho? Como o conflito e enriquecimento trabalho-família originados nesses dois domínios se inter-relacionam?

Especificamente, no presente estudo procurou-se investigar os efeitos do suporte à família por parte dos supervisores e do suporte à família por parte dos colegas de trabalho sobre conflito e enriquecimento trabalho-família e família-trabalho. Também como variáveis antecedentes, foram investigados os eventos ocorridos no trabalho e na família. Adicionalmente, procurou-se verificar se há relação de predição entre comportamentos de cidadania organizacional como antecedente tanto de conflito quanto de enriquecimento originados no trabalho que afetam a família (trabalho-família).

Como variáveis consequentes de conflito e enriquecimento trabalho-família e família-trabalho são investigados os comportamentos de cidadania organizacional e Mindfulness no trabalho. Adicionalmente, são investigadas as inter-relações entre as formas de conflito e enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e a relação entre agir consciente no trabalho (uma das facetas de Mindfulness no trabalho) e comportamentos de cidadania organizacional. Os modelos e as hipóteses referentes a cada relação supracitada são detalhadamente descritos no capítulo referente ao método.

O presente estudo também busca contribuir para a literatura ao buscar indícios de aplicabilidade da Teoria dos Sistemas de Eventos (Morgeson, Mitchel & Liu, 2015) para estudos sobre a interface trabalho-família. Além das implicações teóricas decorrentes do cumprimento dos objetivos específicos deste estudo, também foram identificadas implicações práticas e metodológicas decorrentes de resultados não previstos inicialmente.

Considerando a relativa escassez de investigações sobre o tema no Brasil (ver Seção 2.6) este trabalho pretende oferecer contribuições teóricas, práticas e metodológicas por meio da investigação de antecedentes e consequentes de conflito e enriquecimento trabalho-família utilizando um método longitudinal intensivo que considera a natureza episódica e dinâmica dos constructos estudados.

A presente tese está estruturada em sete capítulos sendo o primeiro deles dedicado a esta apresentação. No Capítulo 2 é apresentada a fundamentação teórica deste estudo. Nele são apresentadas as variáveis e perspectivas teóricas adotadas por esta investigação. É caracterizada também a produção nacional sobre o tema em comparação à produção internacional.

O Capítulo 3, por sua vez, delinea os objetivos, os modelos de investigação e as hipóteses vinculadas a cada modelo. No Capítulo 4 são apresentadas as características metodológicas desta pesquisa. Especificamente, a caracterização da pesquisa, os participantes, os procedimentos de coleta e os procedimentos de análise. Na seção destinada aos procedimentos de análise são descritos os procedimentos para utilização da análise multinível em pesquisas longitudinais.

No Capítulo 5 são apresentados os resultados quantitativos e qualitativos desta pesquisa. Ao final, são apresentados os resultados de análises adicionais realizadas. Ao longo da apresentação dos resultados estes são discutidos buscando compará-los aos resultados de pesquisas anteriores.

No Capítulo 6 são apresentadas as considerações finais, principais implicações teóricas, práticas e metodológicas, limitações e principais contribuições desta pesquisa. Visando incentivar a realização de novos estudos sobre a interface trabalho-família são apresentadas sugestões para pesquisas futuras.

## **2 Fundamentação Teórica**

Esse capítulo visa apresentar um panorama geral sobre o campo de pesquisa em interface trabalho-família e os conceitos utilizados neste estudo. São abordados, entre outros temas, a evolução da pesquisa no campo trabalho-família, as teorias que fundamentam essa pesquisa, os conceitos de cada variável investigada neste estudo e seus principais antecedentes e consequentes. Ao final, a produção empírica nacional sobre trabalho-família é caracterizada e comparada à produção internacional.

### **2.1 O campo de pesquisa em trabalho-família**

French e Johnson (2016) realizaram uma revisão histórica do campo trabalho-família desde sua gênese na década de 1970 até os dias de hoje tomando como referência revisões anteriores e entrevistas com uma série de autores seminais (e.g. Greenhaus, Barnett). Apesar de a revisão englobar outros tópicos (e.g. legislação, contexto social), serão apresentados brevemente os tópicos mais diretamente ligados à pesquisa acadêmica, a saber, os principais temas e perspectivas teóricas e metodológicas adotadas pelos pesquisadores em cada época. A revisão foi estruturada em três períodos: início (1970-1989) crescimento (1990-1999) e expansão (2000-2014).

Em 1970 não existia um campo de fato, mas uma série de estudos isolados unidos em torno de dois aspectos: interesses temáticos baseados em experiências pessoais relacionadas à conciliação trabalho-família ou a descoberta de que alguns temas (e.g. carreira feminina) precisam considerar o campo da família para serem melhor compreendidos.

Na década de 1970 foi publicada a monografia de Kanter (1977) que plasmou a pesquisa no campo por muitos anos. Nesse primeiro período, o foco recaiu quase exclusivamente sobre a maneira negativa pela qual os âmbitos do trabalho e da família se influenciam mutuamente

(Zedeck, 1992). Os principais temas pesquisados foram os seguintes: conflito trabalho-família; divisão de trabalho (doméstico); influência negativa do trabalho sobre os filhos e o bem-estar materno; efeitos das condições de trabalho sobre o papel de mãe – em maior escala – e pai (French & Johnson, 2016).

Nesse primeiro período surgiram diversas teorias que são até hoje base para pesquisas do campo. Destacam-se uma série de teorias baseadas em papéis (e.g. conflito de papéis, spillover negativo), teoria da conservação de recursos, teorias de stress, teoria ecológica de Bronfenbrenner (1979) e teoria econômica (Menaghan & Parcel, 1990; French & Johnson, 2016). As pesquisas da época adotavam em sua maioria desenhos transversais e coleta de dados baseadas em uma única fonte. Com frequência eram utilizadas medidas globais como a satisfação no trabalho global (Zedeck, 1992).

A década de 1990 foi palco de um crescimento contínuo do campo. Nesse período ocorreram importantes avanços como o estabelecimento empírico da natureza bidirecional do conflito trabalho-família (Frone, Russell, & Cooper, 1992), o desenvolvimento de novas medidas para mensurar a natureza multidimensional do conflito trabalho-família (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996). Além disso, foram realizados muitos estudos buscando identificar antecedentes e consequentes do conflito trabalho-família (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005). Tópicos como o efeito do trabalho sobre os filhos e casais onde ambos trabalham continuaram a ser pesquisados e os pesquisadores passaram a dar mais atenção a variáveis do contexto de trabalho (Thompson, Beauvis, & Lyness, 1999; French & Johnson, 2016).

As pesquisas da época se basearam largamente nas teorias elaboradas na época anterior, notadamente a teoria do conflito de papéis e a teoria da conservação de recursos. Pela incipiência de teorias e a falta de testes empíricos dessas teorias o campo foi criticado e classificado de

ateórico (Zedeck, 1992). Em resposta, foram empreendidos esforços para clarificar a teoria e testar proposições (Eby *et al*, 2005).

Apesar de começarem a surgir estudos que utilizaram análises mais sofisticadas (e.g. análise longitudinal, análise diádica) esses ainda eram raros, sendo a maioria dos estudos de natureza transversal. Nesse período surgiram centros, fundações e organizações com foco em trabalho-família que impulsionaram a realização de estudos em larga escala, metodologicamente rigorosos e muitos deles com a coleta de dados sendo realizada em múltiplas ondas (French & Johnson, 2016).

Durante o período de expansão do campo (2000-) temas como o conflito trabalho-família, stress e casais que trabalham fora de casa continuaram a serem proeminentes na literatura. Os estudos também começaram a incorporar efeitos moderadores e mediadores de variáveis individuais, saliência trabalho-família, estilos de *coping* e gestão de limites. Mais recentemente tem sido realizados estudos sobre experiências centradas nas pessoas, por exemplo, comportamentos de recuperação (*recovery*), bem como sobre aspectos específicos de episódios de conflito trabalho-família. Por fim, experiências emocionais e cognitivas (e.g. culpa, *mindfulness*) tem sido investigadas como preditoras e moderadoras da relação entre conflito trabalho-família e outras variáveis (Allen, 2012; French & Johnson, 2016). Apesar de estarem presentes desde a origem do campo, os temas da flexibilidade e de políticas formais voltadas para a conciliação trabalho-família foram particularmente presentes nos anos 2000. Foi expandido também o foco sobre cuidados familiares para incluir o cuidado a idosos. O estudo de Neal e Hammer (2005) é especialmente significativo ao explorar os pais que, além de cuidar de seus filhos, cuidam também dos próprios pais idosos.

Durante esse período surgiram também diversos estudos que propuseram uma mudança para um foco mais positivo da relação trabalho-família. Nesse período surgiram os construtos

*spillover* positivo trabalho-família (Grzywacz & Marks, 2000), facilitação trabalho-família (Hanson & Hammer, 2006) e enriquecimento trabalho-família (Greenhaus & Powell, 2006). Houve o foco também sobre outros construtos como o equilíbrio trabalho-família (Greenhaus & Allen, 2011) e sobre processos de decisão relacionados ao conflito trabalho-família (Powel & Greenhaus, 2013).

Além disso, houve uma expansão das pesquisas que consideram fatores contextuais que influenciam os âmbitos da família e do trabalho. No mesmo período foram realizados também estudos multinacionais e transculturais visando investigar a generalização das teorias e dos achados empíricos da área em múltiplos países e culturas (French & Johnson, 2016).

Novas perspectivas se somaram às anteriores como a teoria dos limites (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000), que propôs que os papéis familiares e laborais são separados por limites/fronteiras, que variam de altamente integrada a segmentada e cuja permeabilidade é variável, a teoria do enriquecimento trabalho-família (Greenhaus & Powell, 2006), uma das principais teorias que introduziram o olhar positivo sobre a interface trabalho-família e a teoria *crossover* (Westman, 2001), que guiou a pesquisa sobre como assuntos relacionados ao trabalho e à família afetam outros indivíduos como esposos e colegas. Nessa época surgiram também críticas às teorias do campo – consideradas fracamente delineadas – e aos construtos – considerados precariamente definidos (Kossek, Baltes & Matthews, 2011; French & Johnson, 2016).

Apesar de os estudos transversais ainda dominarem a pesquisa da área, é crescente o número de pesquisas que adotam um recorte longitudinal e se utilizam da metodologia de coleta de experiências (e.g. Shockley & Allen, 2013). As pesquisas passaram a incorporar dados objetivos acerca das variáveis em estudo (e.g. pressão sanguínea) e a incluir amostras pouco representadas comumente como indivíduos de baixa renda (French & Johnson, 2016). A modelagem multinível tem sido utilizada para analisar experiências diárias de indivíduos e para

analisar as relações trabalho-família através dos níveis individual, familiar, de equipe de trabalho e organizacional (Allen, 2012). Por fim, pesquisas de intervenção ainda são raridade no campo e há um volume significativo de metanálises sobre diversos tópicos relacionados a trabalho-família.

As questões relacionadas à conciliação família e trabalho têm deixado de ser consideradas apenas como aspectos da vida privada, na qual cada pessoa deve lidar com suas dificuldades por conta própria, para ganhar espaço nas discussões sobre gestão empresarial e formulação de políticas públicas. As discussões envolvem desde estratégias individuais de *coping* para lidar com o conflito trabalho-família a políticas públicas nacionais e supranacionais passando por práticas de responsabilidade familiar corporativa.

O desejo por um maior equilíbrio é um desafio a indivíduos que assumem cada vez mais papéis em uma cultura de longas horas de trabalho. Diante desses desafios mais evidentes não surpreende que no início os pesquisadores tenham focado predominantemente no conflito (ou interferência) entre o trabalho e a família. Mais recentemente – possivelmente influenciados pelo movimento *Positive Organizational Scholarship*, que busca lançar um olhar positivo sobre as relações humanas no campo organizacional – tem crescido o interesse por construtos como enriquecimento, facilitação, conciliação e harmonização (Zhang et al., 2018).

Boa parte das pesquisas da área segue buscando compreender como as diferenças individuais (*e.g.* personalidade, preferência por segmentação ou integração) se relacionam à interface trabalho-família. Uma segunda linha de pesquisa investiga o suporte contextual seja no nível organizacional, com foco nas políticas e práticas organizacionais e no suporte por parte do superior hierárquico, seja no nível nacional ou supranacional, com foco em políticas públicas e tratados internacionais. Uma terceira linha de pesquisa proeminente é a de estudos cross-nacionais.



Para Greenhaus e Brummelhuis (2013) a pesquisa em trabalho família é baseada em cinco principais perspectivas teóricas: teoria dos limites/fronteiras, tomada de decisões, teoria dos sistemas ecológicos, conflito trabalho-família e enriquecimento trabalho-família. A seguir cada uma delas será brevemente apresentada.

A perspectiva da gestão de limites entre os domínios trabalho e família assume que os indivíduos criam limites ou fronteiras em volta de seus papéis para organizar seu ambiente e focar no papel que é mais saliente no momento (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Greenhaus & Brummelhuis, 2013). Um aspecto que ganhou bastante atenção é a maneira como o trabalho e a família são segmentados ou integrados (Bulger, Matthews & Hoffman, 2007) pelos indivíduos que diferem em sua preferência e habilidade de separar ou integrar os dois (Matthews, Barnes-Farrell & Bulger, 2010). Há que se considerar então o perfil do indivíduo (ex: integrador ou segmentador) e a força da fronteira, que é função de sua flexibilidade e sua permeabilidade. A integração é mais forte quando as fronteiras são mais flexíveis e permeáveis e a segmentação é mais forte quando as fronteiras são mais inflexíveis e impermeáveis.

Na perspectiva da tomada de decisões aplicada a trabalho-família é comum o foco sobre decisões relacionadas à entrada, participação e saída de um papel. Decisões de entrada em um papel envolvem escolhas sobre entrar ou não em determinado papel, decisões de participação em um papel envolvem escolhas sobre como a pessoa se compromete com determinado papel e as decisões de saída de um papel envolvem escolhas de deixar um determinado papel de trabalho (Powell & Greenhaus, 2013).

A perspectiva dos sistemas ecológicos baseia-se no modelo de Voydanoff (2002) que por sua vez baseia-se na teoria dos sistemas ecológicos de Bronfenbrenner (1994). Voydanoff (2005) propõe que quando as demandas do trabalho são compatíveis com os recursos da família e quando as demandas da família são compatíveis com os recursos do trabalho, os empregados

vivenciam uma congruência (*fit*) entre recursos e demandas melhorando o equilíbrio entre trabalho e família que promove o desempenho nos dois âmbitos. Sendo uma perspectiva sistêmica investiga-se como a combinação entre os domínios A e B afetam várias resultantes ( $A+B =$  resultantes) enquanto uma perspectiva de processos examina como um domínio afeta o outro ( $A \rightarrow B$ ) (Greenhaus & Brummelhuis, 2013).

A seguir são apresentadas as perspectivas do campo trabalho-família adotadas pelo presente estudo: conflito e enriquecimento trabalho-família. Em conjunto com as definições de conflito e enriquecimento adotadas por este estudo são apresentados seus principais antecedentes e consequentes. Em seguida, são apresentadas as variáveis antecedentes e consequentes que compuseram os modelos preditivos testados pelo presente estudo.

### **2.1.1 Conflito trabalho-família**

O conflito trabalho-família tem sido a perspectiva dominante utilizada para investigar e as consequências psicológicas de se participar simultaneamente em papéis familiares e laborais (Demerouti, Cortz & Boz, 2013). O conflito trabalho-família é definido como “uma forma de conflito entre papéis na qual as pressões dos domínios trabalho e família são mutuamente incompatíveis de alguma maneira” (Greenhaus e Beutell, 1985). Imagine, por exemplo, o empregado cujo chefe pressiona a trabalhar além do horário enquanto sua esposa o pressiona a voltar para casa.

A perspectiva do conflito ampliou o conhecimento acerca da interface trabalho-família de diversas maneiras. Primeiramente ao especificar três diferentes mecanismos pelos quais os papéis no trabalho e na família podem gerar conflito: (1) pela escassez de tempo, tal como perder um evento familiar por obrigações relacionadas ao trabalho; (2) pelo *spillover* da pressão de um domínio sobre o outro, tal como a irritabilidade em casa por causa do stress relacionado ao trabalho; e (3) pela incompatibilidade de comportamentos entre os dois domínios, tal como

tratar o esposo(a) como trata um colega. Ou seja, o conflito pode ser baseado em tempo, pressão ou comportamento.

Essa perspectiva também inspirou a realização de pesquisas sobre os efeitos nocivos de uma interferência excessiva de um papel sobre os indicadores de bem-estar. Além disso, a interface trabalho-família foi considerada de natureza bidirecional. Ou seja, tanto o trabalho interfere na família (*Work-to-Family Conflict* – WFC) quanto a família interfere no trabalho (*Family-to-Work Conflict* – FWC). Por fim, essa perspectiva gerou um volume considerável de literatura sobre o impacto de processos relacionados ao desempenho de um papel no conflito trabalho-família.

Inúmeras meta-análises foram realizadas buscando investigar os antecedentes e consequentes de conflito trabalho-família. A meta-análise realizada por Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark e Baltes (2011) aponta o suporte social como antecedente de conflito trabalho-família. No mesmo sentido, os resultados de uma recente meta-análise especificamente sobre a relação entre suporte social e conflito (French, Dumani, & Allen, no prelo) reforçam a existência da relação entre suporte social e conflito trabalho-família.

Mindfulness tem sido consistentemente (e.g. Allen & Paddock, 2015; Eby, Allen, Conley, Williamson, Henderson & Mancini, no prelo; Kiburz, Allen & French, 2017; Spence, 2017) apontado como antecedente de conflito trabalho-família. No entanto, partindo de uma concepção dinâmica que considera mindfulness um estado e não um traço, é possível hipotetizar que a relação invertida também seria possível. Vivências de conflito baseados em tempo, pressão e comportamento originadas na família poderiam afetar o estado de mindfulness de um trabalhador.

### **2.1.2 *Enriquecimento trabalho-família***

A perspectiva do enriquecimento surgiu para focar os potenciais benefícios de se desempenhar diferentes papéis (Greenhaus & Powel, 2006; Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2007). Possivelmente influenciada pelo movimento *Positive Organizational Scholarship* (Cameron & Spreitzer, 2011), essa perspectiva engloba, além de enriquecimento, os construtos facilitação, *spillover* positivo e aprimoramento. Essa perspectiva baseia-se na ideia de que a participação em múltiplos papéis pode levar a um maior bem-estar e a um desempenho mais efetivo porque os indivíduos possuiriam mais fontes das quais extrair recursos e teriam uma maior oportunidade de atingir sucesso (Greenhaus & Powel, 2006) – o que pode compensar os efeitos estressantes de uma adversidade em outro papel (Greenhaus & Brummelhuis, 2013). Assim como o conflito, o enriquecimento também é um fenômeno de caráter bidirecional: tanto o trabalho enriquece a família (*Work-to-Family Enrichment* – WFE) quanto a família enriquece o trabalho (*Family-to-Work Enrichment* – FWE).

Greenhaus e Powel (2006) definiram o enriquecimento como o grau pelo qual a participação em um papel pode melhorar a qualidade de vida no outro papel. Os autores distinguem duas maneiras pelas quais o enriquecimento (essa melhora na qualidade de vida no outro papel) pode ocorrer: de maneira instrumental, na qual os recursos (ex: habilidades, capital social, dinheiro) adquiridos em um papel são aplicados em outro, elevando o afeto positivo e o desempenho neste; e de maneira afetiva, pela qual um afeto positivo é transferido de um papel para outro aumentando a qualidade de vida no papel receptor. De maneira similar, Hanson, Hammer e Colton (2006) definem o *spillover* positivo como a transferência de habilidades, comportamentos, valores e afetos positivos de um papel para outro com efeitos benéficos para o segundo. Masuda, McNall, Allen e Nicklin (2012) realizaram um interessante estudo onde buscaram evidências de validade para uma medida de enriquecimento e outra de *spillover* positivo. Os resultados sugeriam que, apesar de relacionados, enriquecimento e *spillover* positivo são construtos distintos. A facilitação por sua vez difere do enriquecimento ao

considerar os resultados da facilitação entre um papel e outro como um construto de nível mais elevado (Wayne et al., 2007).

Tomando como ponto de partida a definição de Greenhaus e Powell (2006) Carlson, Kacmar, Wayne e Grzywacz (2006) buscaram estender o conceito ao propor a estrutura multidimensional do enriquecimento baseada em quatro dimensões: desenvolvimento, afeto, capital e eficiência. O enriquecimento trabalho-família e família-trabalho desenvolvidor ocorre quando o envolvimento com o trabalho (ou com a família) leva à aquisição ou refinamento de habilidades, conhecimento, comportamentos ou formas de ver as coisas que contribuem para melhorar o desempenho dos indivíduos no domínio recebedor. O enriquecimento afetivo trabalho-família e família-trabalho ocorre quando o envolvimento com o trabalho (ou com a família) resulta em um estado emocional positivo ou atitude que contribui para melhorar o desempenho do indivíduo no domínio recebedor. O enriquecimento por ganho de capital ocorre quando o envolvimento com o trabalho promove ganhos de recursos psicossociais tais como uma noção de segurança ou auto-realização que contribuem para melhorar o desempenho individual no domínio familiar. O enriquecimento por eficiência ocorre quando o envolvimento no papel familiar resulta em um maior foco e melhor habilidade de gestão do tempo que contribuem para melhorar o desempenho individual no domínio laboral (Demerouti, Corts & Boz, 2013).

É importante notar que duas dessas dimensões preveem relações bidirecionais enquanto as outras duas preveem relações que se originam em um domínio específico e afetam o outro. Essa definição multidimensional tem se confirmado empiricamente (Stoddard & Madsen, 2007; McNall, Masuda & Nicklin, 2009) e foi utilizada nesse estudo.

É importante salientar que a experiência de enriquecimento não está relacionada à ausência de conflito. Na verdade, estudos que investigaram conflito e enriquecimento

demonstraram que essas experiências são de fato independentes e que os indivíduos podem combinar experiências positivas e negativas ao desempenhar concomitantemente papéis relacionados à família e ao trabalho.

No entanto, Demerouti e colaboradores (2013) afirmam, baseados em uma revisão de estudos empíricos sobre a relação entre enriquecimento e conflito, que há indícios empíricos de que há uma pequena relação negativa entre os dois constructos. Isso reforça a necessidade de se estudar os dois constructos de maneira conjunta.

Lapierre, Li, Kwan, Greenhaus, DiRenzo & Shao (no prelo) recentemente realizaram uma meta-análise onde examinaram os antecedentes das duas direções de enriquecimento trabalho-família. Os resultados indicaram que as características contextuais do domínio do trabalho tendem a estar mais relacionadas ao WFE do que ao FWE e que as características contextuais do domínio da família estão mais relacionadas ao FWE do que ao WFE. No entanto, alguns antecedentes do domínio do trabalho (e.g. suporte social no trabalho) apresentaram relações significativas com FWE. Da mesma forma, antecedentes do domínio da família (suporte social na família) também apresentaram relação significativa com FWE.

Os resultados encontrados por Lapierre e colaboradores (no prelo) permitiram caracterizar a importância do suporte social no trabalho como os principais antecedentes contextuais das duas direções de enriquecimento trabalho-família. Foram investigadas as seguintes formas de suporte social no trabalho: suporte social geral, suporte social geral por parte do supervisor, suporte social focado na família por parte do supervisor, suporte social geral por parte dos colegas e suporte social focado na família por parte dos colegas.

A recente meta-análise realizada por Zhang, Xu, Jin e Ford (2018) aponta os comportamentos de cidadania organizacional como consequentes de WFE. Os resultados também indicam que os comportamentos de cidadania organizacional como a variável

consequente menos estudada de WFE e que não foram encontrados estudos que investigassem sua relação com FWE.

## **2.2 Comportamentos de Suporte à Família por parte de Supervisores e Colegas**

Diversas variáveis contextuais têm sido estudadas como antecedentes de conflito e enriquecimento trabalho-família. Merecem destaque estudos como o de Thompson, Beauvis e Lyness (1999) e Allen (2001) que introduziram, respectivamente, os constructos cultura organizacional que apoia a família e supervisores que apoiam a família. Há ainda outros construtos similares como a responsabilidade familiar corporativa (Faldetta, 2008; Chinchilla & Grau, 2013; Las Heras, Chinchilla & Jimenez, 2014). Optou-se por incluir no presente estudo os comportamentos de suporte à família por parte de supervisores e colegas por haverem indícios de que se tratam de variáveis sensíveis a intervenções. Além disso, a recente meta-análise realizada por Lapierre e colaboradores (no prelo) aponta o suporte à família por parte do supervisor e dos colegas como mais fortemente relacionado às duas direções de enriquecimento do que políticas organizacionais ou cultura organizacional favoráveis à família.

O suporte à família de maneira geral pode ser visto como uma expressão de suporte organizacional (que pode ser específico para questões relacionadas à trabalho-família ou geral) ou de suporte social. Na presente tese foi utilizada a perspectiva do suporte social que consiste, conforme a definição de Cobb (1976), na percepção do indivíduo de que as pessoas a seu redor se importam com ele e o amam, proveem afeto e os valoram como membros de uma rede. A recente meta-análise realizada por French, Dumani, Allen e Shockley (no prelo) demonstra que há uma consistente associação entre a presença de suporte social e níveis mais baixos de conflito trabalho-família.

O suporte social pode ser percebido de diferentes fontes como a família, o superior imediato, os colegas e a organização (Demerouti et al, 2013). Estudos como o de Wadsworth e

Owens (2007) mostraram a importância de se diferenciar essas fontes de suporte para poder determinar seu efeito na interface trabalho-família. Os autores realizaram um estudo com trabalhadores de organizações públicas no qual foi comparado o efeito do suporte advindo de fontes do trabalho e da família sobre variáveis de natureza positiva (*work enhancement*) e negativa (conflito).

O suporte à família por parte do supervisor é uma das fontes de suporte no trabalho e pode ser considerada uma forma de suporte organizacional informal (Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels, 2007). Essa forma de suporte não é relevante apenas para a redução do conflito (Lapierre & Allen, 2006; Lu, Kao, Cooper, Allen, Lapierre, O'Driscoll, Poelmans, Sanchez & Spector, 2009), mas também para incentivar experiências de enriquecimento. Frequentemente surgem situações imprevistas relacionadas à conciliação trabalho-família que requerem medidas que não estão incluídas dentre as medidas formais oferecidas pela organização (Demerouti *et al.*, 2013). Nesse tipo de situação se manifesta de maneira mais evidente o papel do supervisor que pode, ao ser flexível e tolerante, contribuir para que o subordinado venha a desempenhar melhor seu papel na organização como fruto de uma experiência de enriquecimento – algo que seria menos provável caso o supervisor não tivesse um comportamento de apoio à família. Há evidências empíricas do efeito do suporte sobre aspectos positivos da interface trabalho-família. Hammer, Kossek, Yragui, Bodner e Hanson (2009) encontraram que o suporte à família por parte do supervisor se relacionava positivamente de maneira significativa com o *spillover* positivo família-trabalho e com o *spillover* positivo trabalho-família.

Os comportamentos de suporte à família por parte do supervisor (*Family Supportive Supervisor Behaviors* – FSSB) são definidos como comportamentos manifestados por supervisores que apoiam a família (Hammer *et al.*, 2009). O supervisor que oferece suporte à família por sua vez é definido como aquele que demonstra empatia por um desejo do



subordinado de procurar equilibrar as responsabilidades laborais e familiares (Thomas & Ganster, 1995). Um exemplo de comportamentos de suporte à família por parte do supervisor é não tornar longas jornadas de trabalho um pré-requisito para promoção.

Para fins desse estudo se utilizará a perspectiva multidimensional proposta por Hammer e colaboradores (2009) que consideram o comportamento de suporte à família por parte do supervisor como um constructo formado pelas dimensões suporte emocional, comportamentos de exemplo (*role modeling*), suporte instrumental e gestão criativa trabalho-família. O suporte emocional envolve ações como: estar informado dos compromissos pessoais dos trabalhadores, fazer com que o empregado se sinta à vontade para tratar de assuntos relacionados à família, expressar interesse pela maneira como as responsabilidades laborais afetam a família e demonstrar respeito, compreensão, simpatia com relação às responsabilidades familiares.

Os comportamentos de exemplo se referem aos supervisores demonstrarem como conciliar família e trabalho por meio do seu exemplo. Pode ser definido como a medida na qual os supervisores proveem exemplo de estratégias e comportamentos que, na visão dos empregados, levarão a resultados desejados nos âmbitos familiar e laboral.

O suporte instrumental se refere à maneira como o supervisor lida no dia-a-dia com as necessidades de seus empregados. Pode ser definido como a medida na qual os supervisores proveem recursos ou serviços para auxiliar os empregados em seus esforços por gerenciar com sucesso suas responsabilidades nos âmbitos familiar e do trabalho.

Ao contrário do suporte instrumental, que é mais orientado a relação entre o supervisor e cada indivíduo e tem uma natureza reativa, a gestão criativa do trabalho-família é proativa e mais estratégica. É definido como ações gerenciais voltadas para reestruturação do trabalho visando facilitar a efetividade do empregado no trabalho e fora dele. Pode envolver mudanças no tempo, local e maneira como o trabalho é realizado.

O suporte por parte dos colegas de maneira geral tem uma forte influência sobre as atitudes e comportamentos dos trabalhadores e podem influenciar o bem-estar de maneira mais intensa do que familiares e amigos (Hochschild, 1997; Demerouti et al, 2013). Apesar de haver bastante evidência empírica sobre a relação entre suporte e bem-estar, isso não ocorre com relação a variáveis que tratam especificamente da interface trabalho-família. Korabik e Warner (2013) ressaltam que os estudos que investigaram os efeitos do suporte por parte dos colegas se utilizaram de medidas gerais sendo importante que se especifique que tipo de suporte se recebe dos colegas. Isso encontra lastro no estudo de Kossek, Pichler, Bodner e Hammer (2011) que encontraram evidências de que o suporte específico para conciliar trabalho-família por parte dos supervisores é mais fortemente relacionado ao conflito trabalho-família do que um suporte geral por parte do supervisor.

Para fins deste estudo os comportamentos de suporte à família por parte dos colegas (*Family Supportive Colleagues Behaviors – FSCB*) consistem em comportamentos manifestados por colegas de trabalho que apoiam a família que, por sua vez, são colegas que demonstram apoio instrumental e emocional às tentativas de equilibrar as responsabilidades laborais e familiares e oferecem exemplos, por meio do seu comportamento, de como conciliar trabalho e família.

Como dito anteriormente há indícios de que os comportamentos de suporte à família são sensíveis a estratégias de intervenção. Hammer, Kossek, Anger, Bodner e Zimmerman (2011), por exemplo, encontraram evidência de que é possível treinar os supervisores para que ofereçam um melhor suporte a seus subordinados. É razoável imaginar que o mesmo conteúdo possa ser apreendido e transferido para o comportamento no trabalho por parte dos colegas.

Pesquisas têm demonstrado que o suporte específico de cada domínio apresenta efeito particularmente forte sobre o conflito trabalho-família (e.g. suporte do parceiro reduz conflito

família-trabalho enquanto suporte do supervisor e dos colegas reduz o conflito trabalho-família; ver Bellavia e Frone (2005)). Nesse mesmo sentido, ao realizar uma meta-análise, Ford, Heinen e Langkamer (2007) encontraram uma correlação entre suporte advindo do contexto de trabalho e conflito trabalho-família de  $p = -.23$  e uma correlação de  $p = -.17$  entre suporte advindo do contexto familiar e conflito família-trabalho. Ford e colaboradores (2007) também encontraram relações cruzadas (e.g. suporte advindo do contexto de trabalho afetando conflito família-trabalho), mas as associações são mais fracas.

Estudos demonstram que o FSSB tem suscitado melhorias significativas na qualidade do sono, satisfação no trabalho, retenção, desempenho no trabalho, comprometimento organizacional e engajamento (Crain, Hammer, Bodner, Kossek, Moen, Lilienthal, & Buxton, 2014; Odle-Dusseau, Hammer, Crain, & Bodner, 2016). Já o suporte por parte do supervisor mensurado de maneira geral tem se mostrado significativamente relacionado aos comportamentos de cidadania organizacional dos subordinados (e.g. Meierhans, Rietmann, & Jonas, 2008). Há estudos (e.g. Seiger & Wiese, 2009) que apontam tanto o FSSB quanto o FSCB como antecedentes de conflito-trabalho família. No entanto, não há resultados empíricos que suportem as mesmas relações entre FSSB e FSCB e enriquecimento trabalho-família.

### **2.3 Mindfulness**

Mindfulness é um construto que pode ser encarado como um traço constante, um estado, uma atitude, um processo cognitivo ou afetivo, um conjunto de comportamento, um tipo de meditação ou como uma habilidade que pode ser adquirida. Pode ser encarado como composto por uma única ou por múltiplas facetas. Há uma clara dificuldade em encontrar uma definição adequada para o construto. Isso pode ser explicado não só pelas diversas perspectivas possíveis, mas também por ser um construto que tem sua base teórica ligada por um lado à tradição budista

e por outro à psicologia ocidental moderna. Apesar do debate acerca de sua definição, o conceito proposto por Brown e Ryan (2003) – segundo o qual mindfulness envolve estar ciente do presente de forma não julgadora e atenta para o que está ocorrendo a cada momento internamente e externamente – é amplamente adotado.

Mindfulness tem sido estudado por meio de diversos aspectos a ele associados como atenção, aceitação, julgamento e comportamento absorto. Para lidar com essas múltiplas possibilidades Chiesa (2013) recomendou que, ao invés de se referir a mindfulness de maneira geral, é preferível que o pesquisador se refira aos aspectos específicos de mindfulness que serão enfocados em sua pesquisa. Chiesa (2013) sugere também que, visando diminuir a confusão em torno no conceito, se nomeie as medidas considerando quais as características psicológicas (e.g. atenção, aceitação) de fato são mensuradas.

Dois aspectos importantes de mindfulness para o trabalho são a conscientização (ou o agir consciente) e a distração (Reb, Narayanan & Ho, 2015). Estes dois aspectos de mindfulness serão investigados pelo presente estudo. Brown, Ryan e Creswell (2007) definem a conscientização como o registro consciente de estímulos, incluindo os cinco sentidos físicos, os sentidos cinestésicos, e as atividades da mente. Para os autores uma consciência clara do mundo interno e externo no momento presente é o primeiro e principal aspecto de mindfulness.

Van Dam, Earleywine e Borders (2010) consideram a conscientização e a atenção como componentes distintos da conscienciosidade. Essa distinção encontra apoio empírico, por exemplo, no estudo de Smallwood, McSpadden e Schooler (2007) que encontraram evidências de manifestações de estado de falta de atenção com conscientização e sem conscientização.

Estar distraído é não estar consciente tampouco prestar atenção enquanto se tenta desempenhar uma tarefa, tal qual participar de uma conversa, ler um texto ou assistir uma aula (Reb, Narayanan & Ho, 2015). Assim, as atividades são desempenhadas no modo “piloto

automático” ou não são desempenhadas porque a mente está vazia ou divagando. A distração então se refere a um aspecto da falta de mindfulness (ou *mindlessness*) (Mrazek, Smallwood & Schooler, 2012).

No campo trabalho-família mindfulness é frequentemente considerado uma diferença individual (como um traço) e como variável antecedente (e.g. Allen & Kiburz, 2012; Brown & Ryan, 2003). Allen e Kiburz (2012), por exemplo, encontraram que mindfulness estava associado positivamente ao equilíbrio trabalho-família.

Há também estudos que investigam mindfulness como um estado variável. Tuckey, Sonnentag e Bryan (2018), por exemplo, investigaram os efeitos de estados de mindfulness ao longo dos dias e em diferentes momentos do dia sobre o engajamento no trabalho. Conforme afirmam Eby, Allen, Conley, Williamson, Henderson e Mancini (no prelo) em recente metanálise sobre os efeitos de intervenções baseadas em mindfulness sobre o comportamento dos trabalhadores, mindfulness pode ser considerada simultaneamente um estado e um traço uma vez que varia tanto ao longo do dia e dos dias quanto entre os indivíduos. Essa foi a visão foi a adotado pelo presente estudo.

O efeito positivo de mindfulness para a saúde dos trabalhadores tem sido confirmado por estudos meta-analíticos como o de Virgili (2015) e o de Sharma e Rush (2014). O treinamento em mindfulness tem apresentado relações significativas com diversas variáveis de interesse das organizações como relacionamentos no ambiente de trabalho, resiliência, desempenho na tarefa, criatividade, comprometimento com a tarefa, controle emocional, memória de trabalho e controle da atenção (Dane & Brummel, 2014; Burton, Pakenham & Brown, 2010; Chiesa, Calati, & Serretti, 2011; Glomb et al., 2012; Jha et al., 2010; Levy, Wobbrock, Kaszniak & Ostergren, 2012; Sundararajan & Fatemi, 2016).

É de se esperar, ao considerar aspectos específicos de mindfulness como comportamentos passíveis de desenvolvimento por meio de treinamento, que mindfulness possa se comportar como variável critério de variáveis relacionadas à interface trabalho-família. Por exemplo, é de se esperar que um indivíduo que reporte um grau elevado de conflito seja mais propenso a agir de maneira automática (falta de conscientização) e distraída no trabalho por estar com a mente ocupada por questões relacionadas às suas responsabilidades familiares.

Nesse sentido, Allen e Paddock (2015) afirmam que o treinamento de mindfulness pode levar a um menor conflito e maior enriquecimento trabalho-família. Essa afirmação foi parcialmente confirmada empiricamente pelo estudo realizado por Kiburz, Allen e French (2017) no qual os autores encontraram evidências de que o crescimento em mindfulness está associado a uma menor vivência de conflito trabalho-família. No entanto, não há estudos que investiguem concomitantemente a relação entre a variação diária de mindfulness e a variação diária de vivências de conflito e enriquecimento trabalho-família.

Apesar do surgimento de diversos estudos que investigam os efeitos de mindfulness sobre variáveis de comportamento humano no trabalho, é escassa a produção científica sobre a relação entre mindfulness e comportamentos de cidadania organizacional (Allred, 2012). Especificamente a relação direta entre mindfulness e comportamentos de cidadania organizacional é ainda menos estudada, tendo sido objeto apenas do estudo de Patel (2017) cujos resultados sugerem que mindfulness é um preditor significativo de comportamentos de cidadania organizacional. Não foi encontrado nenhum estudo que investigasse a relação direta entre mindfulness e comportamentos de cidadania organizacional utilizando um recorte longitudinal.

#### **2.4 Comportamentos de cidadania organizacional**

Katz (1964) identificou três tipos de comportamento que são essenciais para o funcionamento das organizações: (1) as pessoas devem ser induzidas a entrar e permanecer no sistema; (2) devem executar as atribuições específicas de seus papéis de maneira confiável; e (3) devem realizar atividades espontâneas e inovadoras além do prescrito para seu papel. Enquanto o comportamento no papel é um comportamento esperado e a base para trabalho regular, o comportamento espontâneo é o comportamento que não é especificado pelas prescrições de função (descrição de cargos) e contribui para o funcionamento organizacional (Katz, 1964).

Buscando descrever esses comportamentos extra-papel que contribuem para o funcionamento das organizações, Organ (1988) definiu os comportamentos de cidadania organizacional (*organizational citizenship behaviors – OCB*) como “comportamento individual discricionário, não reconhecido explicitamente pelo sistema formal e que, no conjunto, promove o funcionamento efetivo da organização” (p.4). No entanto, essa definição é questionada pelo próprio Organ (1997) quando discute se de fato este seria ou não um comportamento recompensado pela organização. No presente estudo será adotada a definição de comportamentos de cidadania organizacional como comportamentos que apoiam o ambiente social e psicológico no qual o desempenho na tarefa ocorre (Organ, 1997) e estão fora das tarefas fundamentais do cargo (Fox, Spector, Goh, Bruursema & Kessler, 2012).

Os comportamentos de cidadania organizacional por vezes são compreendidos como uma dimensão do desempenho contextual que, apesar de importante para a organização, não pode ser controlada diretamente pelo supervisor (Podsakoff, Blume, Whiting, & Podsakoff, 2009). Os comportamentos de cidadania organizacional já foram descritos como compostos por dimensões em mais de 30 arranjos diferentes (Podsakoff et al., 2000).

De acordo com os resultados das extensas meta-análises realizadas por LePine, Erez e Johnson (2002) e Hoffman, Blais, Meriac e Woehr (2007), há suporte empírico suficiente para se utilizar um modelo unifatorial de OCB – e há provavelmente pouco a ganhar com o uso de medidas dimensionais separadas ao contrário de uma medida composta global (Hoffman et al., 2007; LePine et al., 2002). Portanto, neste estudo, OCB será considerado como um constructo latente unifatorial.

Os comportamentos de cidadania organizacional são organizacionalmente relevantes uma vez que estudos tem apontado um efeito de 18 a 38% sobre diferentes dimensões da efetividade organizacional (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000; Ehrhart, 2004). Essa relevância tem motivado estudos que se dedicam a investigar os antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional.

Os estudos de Podsakoff e colaboradores (2000) e Organ e Ryan (1995) sugerem que a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional são os antecedentes de OCB mais frequentemente investigados e apresentam relações significativas positivas com OCB. A liderança transformacional – entendida como comportamento do líder que motiva os funcionários a executarem além do nível mínimo exigido pela organização, colocando metas de alto nível e desenvolvendo um ambiente de trabalho apropriado (Williams, Pillai, & Schriesheim, 1999) – é associada a diversas expressões de OCB (Podsakoff et al., 2000). Williams e colaboradores (1999) argumentam que a liderança transformacional afeta OCB por meio de percepções de justiça e confiança. De acordo com Podsakoff e colaboradores (2000) a liderança transformacional tem como dimensão constitutiva a provisão de suporte individualizado que consiste em respeitar os funcionários e interessar-se por seus sentimentos e necessidades pessoais.



Os comportamentos de suporte à família por parte do supervisor são uma forma de demonstração de interesse pelos sentimentos e necessidades pessoais dos subordinados. Dessa forma, é esperado que os comportamentos de suporte à família por parte do supervisor sejam relacionados à ocorrência de comportamentos de cidadania organizacional.

Nohe (2014) sugere que sejam realizados estudos que investiguem a relação entre mudanças no conflito trabalho-família e conflito família-trabalho sobre a cidadania organizacional. Em uma metanálise que analisou 427 relações a partir de 98 estudos transversais Amstad, Meier, Fasel, Elfering e Semmer (2011) encontraram que os comportamentos de cidadania organizacional foram a variável consequente mais fortemente relacionada tanto ao conflito trabalho-família (-.63) quanto ao conflito família-trabalho (-.54). O desempenho relacionado diretamente ao trabalho, por exemplo, apresentou índices de correlação -.11 e -.20 respectivamente.

É de se esperar que ocorram menos comportamentos de cidadania organizacional quando os indivíduos reportam maior conflito e menor enriquecimento e ocorram comportamentos de cidadania organizacional quando os indivíduos reportam menor conflito e maior enriquecimento. Apesar de não serem variáveis perfeitamente opostas é esperado que influenciem de maneira oposta os comportamentos de cidadania organizacional.

Apesar de tradicionalmente estudados de maneira transversal, os comportamentos de cidadania organizacional podem ser investigados de maneira longitudinal e episódica. Um mesmo indivíduo pode apresentar determinados comportamentos em um dia e, por diversas razões, deixar de apresentar esses comportamentos em outro. Spector e Fox (2010) indicam que uma das maneiras de se mensurar a ocorrência desses comportamentos poderia ser com o uso de *checklists* de comportamentos que permitiriam realizar a associação entre a manifestação de um comportamento de cidadania organizacional e a ocorrência de determinado evento. Um

exemplo de estudo que mensura cidadania organizacional utilizando método longitudinal intensivo foi o realizado por Dalal, Lam, Weiss, Welch e Hulin (2009) que investigaram a relação entre comportamentos de cidadania organizacional e comportamentos contraproducentes. De maneira semelhante a Dalal e colaboradores (2009), o presente estudo investigou OCB partindo de uma perspectiva episódica e dinâmica que considera OCBs como comportamentos que ocorrem ou não e em diferentes graus a depender da ocasião.

## **2.5 Teoria do Sistemas de Eventos**

Eventos ocorrem em todos os níveis hierárquicos e seus efeitos podem ser ascendentes, descendentes e de mesmo nível. Apesar de sua relevância, os eventos têm sido negligenciados no campo organizacional em prol do estudo de atributos estáveis e de processos organizacionais (Morgeson, Mitchell & Liu, 2015). Os eventos diferem dos atributos de diversas maneiras sendo as mais significativas o fato de que os eventos são discretos e delimitados no tempo e no espaço. Além disso, os eventos podem ser fortes o suficiente para gerarem mudanças em atributos, processos, e podem levar a novos eventos. Dessa forma, eventos podem formar cadeias de eventos maiores e afetar as organizações ao longo do tempo. Por exemplo, a saída de um estimado e valorizado membro de uma equipe de trabalho pode levar a uma queda na motivação e no desempenho dos que nela permaneceram ou à subsequente saída de alguns destes.

Morgeson, Mitchell e Liu (2015) desenvolveram a Teoria dos Sistemas de Eventos (TSE) para suscitar o desenvolvimento de teorias orientadas a eventos. Os autores justificam a construção da TSE em três argumentos. Primeiramente, as teorias orientadas a eventos são bastante raras e permitem considerações acerca do tempo e do espaço que não são possíveis em outras perspectivas. Além disso, as teorias orientadas a eventos que existem são limitadas sob diversos aspectos: focam apenas em certos tipos de eventos (*e.g.* troca de CEO), tratam os

eventos de maneira dicotômica (*e.g.* ocorrência ou não de um evento) sem compreender as características subjacentes ao evento (*e.g.* o que torna o evento impactante e desencadeia mudanças), analisam os eventos de maneira exclusivamente descritiva. Por fim, os autores propõem a TSE como uma ponte entre as teorias orientadas a processos e a atributos. A seguir serão apresentados os aspectos mais relevantes da TSE e algumas das proposições de Morgeson et al. (2015) que servirão de base para a construção das hipóteses que se buscará testar.

A TSE é definida como um complexo resultante da interação de três componentes dos eventos: força (composta por novidade, disrupção e criticidade), espaço (onde um evento se origina e como seu efeito se espalha pelos diversos níveis), e tempo (quando um evento ocorre, por quanto tempo permanece impactante, e a evolução da força ao longo do tempo).

A TSE se diferencia e se relaciona com os dois principais tipos de teorias presentes nas ciências organizacionais, as teorias de variância e as teorias orientadas a processos. As teorias da variância estão prioritariamente preocupadas com a covariação entre construtos, como o grau ou a quantidade de determinado atributo está relacionado ao grau de outro atributo organizacional (ex: como a cultura organizacional está relacionada à reputação). As teorias de processos se ocupam em compreender como as ações e escolhas ocorrem ao longo do tempo, em compreender os padrões de eventos.

Elementos dos dois tipos de teorias são compartilhados pela TSE que busca integrá-los e expandi-los. A TSE une as teorias da variância e do processo ao oferecer uma visão integradora que consiste em eventos quantificáveis que não só existem de maneira única no tempo e no espaço, mas também existem no fluxo de outras entidades e eventos que formam um processo ao longo do tempo. Estendendo as teorias anteriores, a TSE explica porque a força de um evento é mensurada por seus aspectos novidade, disrupção e criticidade – que indicam o que torna um evento significativo e impactante. A TSE foca também na interação entre a força

do evento e fatores espaciais e temporais que podem modificar ou criar comportamentos, atributos ou eventos (o grau de um determinado aspecto interage com fatores espaciais e temporais gerando mudança no grau de um dado fenômeno organizacional).

Morgeson et al. (2015) não definem evento, mas apresentam algumas definições que, analisadas em conjunto com suas críticas e comentários a definições anteriores, permitem que se chegue à seguinte definição: eventos são acontecimentos que são externos ao ente (indivíduo, grupo, organização ou agrupamento) que o percebe, envolvem a interação de diferentes entidades, são delimitados no espaço e no tempo, possuem um caráter de descontinuidade e demandam atenção. É, portanto, um tipo específico de acontecimento que possui relevância ao ter sua ocorrência atrelada à mudanças em todos os níveis organizacionais. É importante se definir claramente os construtos uma vez que é necessária uma maior clareza na definição de construtos na área organizacional (Major, Burke e Fiksenbaum, 2013; Aguinis e Edwards, 2014).

A novidade de um evento reflete o quanto um evento é diferente ou varia dos comportamentos, atributos e eventos atuais e pretéritos, e é portanto um fenômeno novo ou inesperado (Lee e Mitchell, 1994; Morgeson, 2005). A interrupção de um evento reflete o grau de mudança nas atividades e rotina atuais, uma descontinuidade no ambiente (Hoffman e Ocasio, 2001) que leva a uma necessária adaptação de comportamentos e atributos e pode suscitar o surgimento de novos eventos. A criticidade de um evento reflete o quanto um evento é importante, essencial ou uma prioridade para um ente (Morgeson & DeRue, 2006). Quanto mais crítico um evento, mais ele será visto como saliente e requererá uma atenção e ação não usuais. Os três aspectos que compõe a força do evento são independentes e se combinam de maneira aditiva. Com base nisso Morgeson et al. (2015) elaboraram as seguintes proposições:

*Proposição 1.* Quanto mais novo for um evento, mais propenso ele será a mudar ou criar comportamentos, atributos e eventos.

*Proposição 2.* Quanto mais disruptivo for um evento, mais propenso ele será a mudar ou criar comportamentos, atributos e eventos.

*Proposição 3.* Quanto mais crítico for um evento, mais propenso ele será a mudar ou criar comportamentos, atributos e eventos.

O espaço de um evento reflete a localização específica onde um evento se origina (tanto física quanto hierarquicamente) e como seus efeitos se propagam pela organização. Os eventos e seus efeitos podem ocorrer dentro de ou entre todos os níveis hierárquicos. Um evento pode ter efeitos de mesmo nível, ou seja, surgir em um determinado nível e ter impacto restrito a esse mesmo nível. Um evento pode ter efeitos diretos ascendentes (*e.g.* indivíduo → grupo) ou descendentes (*e.g.* organizacional → individual). A ideia seria a de que, por exemplo, um evento em si influencia diretamente um fenômeno de nível menos elevado. Um evento pode também ter um efeito moderador ascendente ou descendente. Isso ocorre, por exemplo, quando a relação entre dois comportamentos, atributos ou eventos de nível menos elevado é de alguma forma modificada ou moderada pela ocorrência de um evento de nível mais elevado (Kozlowski & Klein, 2000). Apesar de não constar na teoria multinível, a TSE sugere que os eventos também poderiam ter um efeito moderador *bottom-up*.

Os eventos podem ocorrer em qualquer nível hierárquico, mas eventos que ocorrem em níveis mais elevados são propensos a ter um impacto maior do que eventos originados em níveis menos elevados. Isso ocorre em função do escopo potencialmente mais largo dos eventos de nível organizacional, havendo uma maior probabilidade de esses eventos impactarem o contexto como um todo e os níveis menos elevados (Morgeson et al., 2015). Uma vez que organizações, equipes e indivíduos estão todos agregados em um ambiente externo, eventos

originados nesse ambiente externo podem ter um amplo impacto imediato sobre todos eles. Assim, a influência da força de um evento nos resultados de um evento pode depender do nível hierárquico de origem desse evento. Com base nisso Morgeson et al. (2015) elaboraram as seguintes proposições:

*Proposição 4a.* A origem de um evento modera a relação entre a força e os resultados de um evento de tal maneira que eventos novos, disruptivos e críticos originados em níveis mais elevados serão mais propensos a mudar e criar comportamentos, atributos e eventos do que eventos originados em níveis menos elevados.

*Proposição 4b.* A origem de um evento modera a relação entre a força e os resultados de um evento de tal maneira que eventos novos, disruptivos e críticos originados em níveis mais elevados serão mais propensos a moderar as relações entre comportamentos, atributos e eventos de nível menos elevado do que eventos originados em níveis menos elevados.

Independentemente do nível hierárquico em que se originam, os eventos podem variar consideravelmente no quanto seus efeitos são dispersos pela hierarquia organizacional, pelo quanto se propagam.

*Proposição 5.* A dispersão espacial de um evento modera a relação entre a força e os resultados de um evento de tal maneira que eventos novos, disruptivos e críticos que impactam um número maior de níveis hierárquicos serão mais propensos a mudar e criar comportamentos, atributos e eventos do que eventos que impactam um número menor de níveis hierárquicos.

A distância espacial pode enfraquecer o impacto da força de um evento em seus resultados. Quando os entes estão mais próximos à localização onde um evento ocorre eles podem ter um recebimento de informações e interpretações mais diretas e efetivas sobre o evento. Consequentemente eles serão mais fortemente influenciados pelo evento.

*Proposição 6.* A dispersão espacial de um evento modera a relação entre a força e os resultados de um evento de tal maneira que eventos novos, disruptivos e críticos mais próximos da localização do ente serão mais propensos a mudar ou criar comportamentos, atributos e eventos do que eventos que estão mais longe da localização do ente.

Eventos são delimitados no tempo, fato que os distingue de atributos estáveis do universo organizacional. Eles também estão sujeitos a certas variações em sua duração. Estudos como os de Morgeson e Rue (2006) – que encontraram que uma duração mais longa de um evento tem um impacto maior no funcionamento de uma equipe – e Shipp e Jansen (2011) – que encontraram que episódios mais longos de experiências de ajustamento pessoa-ambiente são mais prováveis de serem incluídos em narrativas de congruência pessoa-ambiente – indicam que a força e a duração dos eventos podem interagir para afetar os resultados de um evento.

*Proposição 7.* A duração de um evento modera a relação entre a força e os resultados de um evento de tal maneira que eventos novos, disruptivos e críticos com maior duração serão mais propensos a mudar ou criar comportamentos, atributos e eventos do que eventos com menor duração.

*Proposição 8.* O *timing* de um evento modera a relação entre a força e os resultados de um evento de tal maneira que eventos novos, disruptivos e críticos que melhor correspondam às necessidades associadas ao nível de desenvolvimento dos entes serão mais propensos a mudar ou criar comportamentos, atributos e eventos do que eventos que não correspondam às necessidades de desenvolvimento do ente.

*Proposição 9.* A mudança na força de um evento modera a relação entre a força e os resultados de um evento de tal maneira que a presença de um maior incremento (diminuição) da força do evento ao longo do tempo, a força média do evento será mais (menos) propensa a mudar ou criar comportamentos, atributos e eventos.

A adoção da TSE permite o estudo de diferentes questões relacionadas a mudanças ao longo do tempo e entre os níveis organizacionais. Ao se considerar a interface entre eventos e atributos se está tornando mais provável o desenvolvimento de teorias organizacionais mais refinadas, com maior impacto e poder explicativo. Como pode ser verificado, a TSE propõe com sua perspectiva episódica e dinâmica, uma alternativa interessante para o estudo da interface-trabalho família de uma forma aliada à perspectiva multinível.

A seguir serão analisadas pesquisas empíricas sobre a interface trabalho-família a fim de caracterizar a produção científica nacional e compará-la à estrangeira.

## 2.6 A produção empírica nacional em trabalho-família

Para revisão das pesquisas empíricas realizadas no Brasil realizou-se um levantamento sistematizado de publicações sobre o tema entre 2000 e 2015. As buscas foram realizadas nas bases de dados de 32 periódicos brasileiros das áreas de Psicologia e Administração. Os periódicos da área de administração (14) foram selecionados utilizando o critério do Qualis da Capes sendo selecionados os dos estratos A1, A2 e B1. Da mesma forma, mas apenas considerando os estratos A1 e A2, foram selecionados 18 periódicos da área de Psicologia. Dentre os periódicos selecionados estão os utilizados por Borges-Andrade e Pagotti (2010) em seus trabalhos de revisão. Uma lista com todos os periódicos que compuseram o corpus utilizado pode ser visualizada na Tabela 1.

Tabela 1

### **Periódicos analisados por área principal de classificação**

<b>Administração</b>	<b>Psicologia</b>
Brazilian Administration Review (BAR)	Arquivos Brasileiros de Psicologia
Cadernos EBAPE.BR (FGV)	Avaliação Psicológica
Organizações & Sociedade	Estudos de Psicologia (Natal. Online)
Revista de Administração Contemporânea (RAC)	Estudos de Psicologia (PUCCAMP. Impresso)
Revista de Administração de Empresas (RAE)	Estudos e Pesquisas em Psicologia
Revista de Administração (RAUSP)	Paidéia (USP. Online)
Revista Brasileira de Gestão de Negócios	Psico (PUCRS)



Revista de Administração Pública	Psicologia & Sociedade
Brazilian Business Review (BBR)	Psicologia em Estudo
Caderno CRH	Psicologia USP
Gestão & Produção	Psicologia: Ciência e Profissão
Revista de Administração Mackenzie (RAM)	Psicologia: Reflexão e Crítica
Revista Eletrônica de Administração (REAd)	Psicologia: Teoria e Pesquisa
Revista Brasileira de Ciências Sociais	Psicologia: Teoria e Prática
	Psico-USF
	Revista Brasileira de Orientação Profissional
	Revista Psicologia: Organizações e Trabalho
	Temas em Psicologia

Como buscadores foram utilizados os seguintes termos: trabalho-família, conflito trabalho-família, enriquecimento trabalho-família, interferência trabalho-família, facilitação trabalho-família, *spillover* positivo, *spillover* negativo. Por se tratar de uma revisão da produção empírica, foram excluídos os artigos que apenas citassem alguma variável do campo sem que fossem objeto de aplicação empírica. Como critérios de análise foram adotados conjuntamente os critérios utilizados por Borges-Andrade e Pagotto (2010) e Lapierre e McMullan (2016).

Foram identificados artigos publicados por cinco periódicos da área de Administração e nove da área de Psicologia. A lista completa com os periódicos e o número de artigos correspondente pode ser visualizada na Tabela 2.

Tabela 2

**Frequência de publicações por periódico**

<b>Periódicos</b>	<b>Frequência</b>
Revista de Administração Contemporânea	2
Revista de Administração de Empresas	1
Revista de Administração	1
Revista de Administração Mackenzie	2
Revista Eletrônica de Administração	1
<b>Subtotal</b>	<b>7</b>
Estudos de Psicologia (Natal. Online)	1
Estudos de Psicologia (PUCCAMP. Impresso)	2
Psicologia em Estudo	1
Psicologia: Teoria e Pesquisa	1
Arquivos Brasileiros de Psicologia	1

Avaliação Psicológica	1
Psicologia & Sociedade	1
Revista Brasileira de Orientação Profissional	2
Revista Psicologia: Organizações e Trabalho	1
<b>Subtotal</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>

Foram identificados os temas centrais dos artigos levantados e tais temas indicam que os artigos adotaram majoritariamente um viés negativo. A lista dos temas pode ser visualizada na Tabela 3.

Os artigos foram analisados com base nos mesmos critérios adotados por Borges-Andrade e Pagotto (2010). Os temas pertinentes à relação trabalho-família por vezes aparecem nos artigos encontrados de maneira marginal ou em descompasso com a produção internacional. Dos artigos encontrados, 33% trataram do estudo empírico do conflito trabalho-família como antecedente ou conseqüente de outras variáveis (e.g. Oliveira, Cavazotte & Paciello, 2013). Paschoal e Tamayo (2005), por exemplo, investigaram os efeitos do conflito família-trabalho sobre o estresse ocupacional. Dois artigos (e.g. Aguiar & Bastos, 2013) ocuparam-se da tradução, adaptação e validação de instrumento de pesquisa. Apenas um artigo (Chambel & Santos, 2009) ocupou-se de uma variável da perspectiva positiva da relação entre trabalho e família - um estudo que teve o construto facilitação trabalho-família como variável mediadora entre práticas de conciliação e satisfação com o trabalho. Cabe ressaltar que, apesar de ter sido publicado em periódico nacional, o supracitado estudo foi realizado por pesquisadores portugueses com uma amostra de trabalhadores portugueses.

Tabela 3

**Temas investigados por artigos empíricos nacionais acerca da interface trabalho-família**

<b>Temas estudados</b>	<b>Frequência</b>
Conflito	7
Carreira	4

Conciliação	2
Tradução/adaptação/validação de medidas	2
Facilitação	1
Cultura de conciliação trabalho-família	1
Cotidiano de mães trabalhadoras	1

Como apontado por French e Johnson (2016), durante o surgimento do campo de estudos em trabalho-família nas décadas de 1970 e 1980 os estudos focam em temas como o conflito trabalho-família, a influência negativa do trabalho sobre os filhos e o bem-estar materno e efeitos das condições de trabalho sobre o papel de mãe. Há uma clara similaridade entre os temas investigados pela literatura nacional e os temas mais frequentes nesse período de surgimento do campo.

Também foram identificados aspectos metodológicos dos artigos selecionados. A Tabela 4 sintetiza as principais características metodológicas da produção nacional e internacional em trabalho-família. Os dados sobre a produção internacional são fruto da revisão sobre aspectos metodológicos das pesquisas do campo trabalho-família realizada por Lapierre e McMullan (2016).

Tabela 4

**Comparação entre aspectos metodológicos de estudos empíricos nacionais e internacionais em trabalho-família**

Critérios	Lapierre e McMullan (2016)		Hollanda (2016)	
	N	%	N	%
Ambiente				
Laboratório	7	2	0	0
Campo	301	98	18	100
Recorte temporal				
Transversal	239	78	12	100
Longitudinal	69	22	0	0
Desenho				
Correlacional	280	91	7	38
Experimental	11	4	0	0
Qualitativo	14	5	5	27
Correlacional e Qualitativo	3	1	2	11

Descritivo/ sem delineamento			4	22
Coleta de dados				
Survey	284	92	12	66
Entrevista	16	5	8	44
Grupo Focal	2	1	0	
Diário	17	6	0	
Observação	2	1	0	
Análise documental	6	2	1	
Outros (e.g. medidas fisiológicas)	4	1	0	
Nível de análise				
Individual	278	90	17	95
Casal/díade	2	<1	1	5
Grupo	1	<1	0	
Organização	5	2	0	
Multinível	24	8	0	

Lapierre e McMullan (2016) analisaram os métodos de 308 estudos reportados em 283 artigos publicados entre os anos de 2004 e 2013. Os autores buscaram estabelecer comparações com os dados levantados em uma revisão anterior (Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, & Lambert, 2007) quando possível e abordaram novas questões como amostragem e nível de análise. Casper et al. (2007) encontraram que uma impressionante maioria dos estudos empíricos realizados na área eram baseados em *surveys* (85%) e de natureza correlacional (89%) focando em graus de conflito entre trabalho e família. Os resultados encontrados por Lapierre e MacMullan (2016) apontam dados semelhantes como pode ser visto na Tabela 4.

A maior parte dos estudos (77%) examinados por Lapierre e McMullan (2016) utilizaram amostras não-probabilísticas por conveniência enquanto apenas 16% utilizou algum tipo de amostra probabilística – dos quais 5% utilizaram amostras estratificadas. Chama atenção o elevado número de pesquisas que não indicam a população-alvo, a população-fonte ou a taxa de resposta e o pequeno número de estudos que comparam as características da amostra com as características da população-fonte (9%; N=27).

Com relação aos níveis de análise apenas 8% dos estudos internacionais investigou relações multinível. Apesar de certa variação entre os resultados encontrados por Casper et al.

(2007) e Lapierre e McMullan (2016), os estudos do campo trabalho-família permanecem predominantemente transversais, de campo, correlacionais e baseados em dados coletados por meio de *survey*. No entanto, os dados sinalizam para o aumento de estudos longitudinais.

No caso da produção nacional sobre trabalho-família chama atenção a variação de abordagens e metodologias de pesquisa empregadas e o número de participantes de cada estudo analisado - que variou de 2 a 994. Os resultados da revisão permitem caracterizar o campo de pesquisa em trabalho-família como ainda em formação e a produção científica como escassa.

### **3 Objetivos de Pesquisa**

Nesta seção são apresentados os objetivos geral e específicos baseados em algumas limitações de pesquisas anteriores e as hipóteses que nortearam a realização deste estudo. Na seção seguinte será apresentado o método de pesquisa.

#### **3.1 Objetivos geral e específicos**

##### **3.1.1 *Objetivo Geral da Pesquisa***

Investigar, empiricamente, utilizando um método longitudinal intensivo e uma perspectiva multinível de análise, antecedentes e consequentes do conflito e do enriquecimento trabalho-família.

##### **3.1.2 *Objetivos específicos***

1. Verificar empiricamente a aplicabilidade da Teoria dos Sistemas de Eventos para o estudo do Conflito e do Enriquecimento Trabalho-Família;
2. Estimar os valores preditivos de FSSB, FSCB, eventos no trabalho, eventos na família e comportamentos de cidadania organizacional sobre conflito trabalho-família utilizando a análise multinível longitudinal;
3. Estimar os valores preditivos de FSSB, FSCB, eventos no trabalho e eventos na família sobre conflito família-trabalho utilizando a análise multinível longitudinal;
4. Estimar os valores preditivos de FSSB, FSCB, eventos no trabalho, eventos na família e comportamentos de cidadania organizacional sobre enriquecimento trabalho-família utilizando a análise multinível longitudinal;

5. Estimar os valores preditivos de FSSB, FSCB, eventos no trabalho e eventos na família sobre enriquecimento família-trabalho utilizando a análise multinível longitudinal;
6. Estimar os valores preditivos de FSSB, FSCB, eventos no trabalho e eventos na família, WFC, FWC, WFE e FWE sobre o agir consciente no trabalho utilizando a análise multinível longitudinal;
7. Estimar os valores preditivos de FSSB, FSCB, eventos no trabalho e eventos na família, WFC, FWC, WFE e FWE sobre a distração no trabalho utilizando a análise multinível longitudinal;
8. Estimar os valores preditivos de FSSB, FSCB, eventos no trabalho e eventos na família, WFC, FWC, WFE, FWE e agir consciente no trabalho sobre comportamentos de cidadania organizacional utilizando a análise multinível longitudinal;
9. Verificar a inter-relação entre a variação diária de conflito e a variação diária de enriquecimento originados no trabalho e na família.
10. Confrontar empiricamente as perspectivas do domínio cruzado e do domínio correspondente ao analisar as relações entre as variáveis originadas no domínio do trabalho e no domínio da família;

Morgeson et al. (2015) propõem que o foco das teorias organizacionais mude dos processos e atributos estáveis para os eventos. Dessa maneira não só se estaria menos suscetível às invalidações decorrentes de mudanças, mas a mudança faria parte da teoria a ser desenvolvida uma vez que os eventos são geradores de mudanças.

Parece razoável – e Morgeson et al. (2015) também sugerem – que as proposições elaboradas por eles possam ser aplicadas em outros domínios. Propõe-se que seja realizado um

estudo que teste o uso da TSE para o estudo da interface trabalho-família buscando explicar como os eventos ocorridos nos dois âmbitos afetam o conflito e o enriquecimento entre ambos. Entre outras razões optou-se pelo conflito e pelo enriquecimento para evitar aumentar a proliferação de construtos (Shaffer, DeGeest & Li, 2016) que dificulta o avanço da área.

Ao investigar a relação entre eventos do trabalho e eventos da família e a variação do conflito e do enriquecimento trabalho-família, o presente estudo considera o caráter dinâmico da interface trabalho-família. A análise multinível foi utilizada uma vez que foi necessária a agregação dos dados coletados em diversos dias diferentes. A ideia básica por trás do uso da modelagem multinível em estudos como esse é que as observações (no caso as respostas diárias) não são independentes – as respostas de um mesmo indivíduo estão associadas, enquanto observações de diferentes indivíduos não estão associadas. Como afirma Coelho Jr (2009), a análise multinível, por contemplar distintos níveis de agregação, ajustando-se os intervalos de confiança, os erros padrão e os testes de hipóteses, torna-se mais recomendada que a regressão tradicional, evitando que o pressuposto de independência das observações seja violado.

Além de investigar a relação entre eventos e as vivências de conflito e enriquecimento trabalho-família, procurou-se verificar qualitativamente se as proposições da Teoria dos Sistemas de Eventos acerca do tempo e do espaço dos eventos se aplicam à interface trabalho-família. Especificamente, examinar se a composição da força dos eventos e o efeito da localização e do tempo propostas na TSE são aplicáveis à interface família-trabalho. Por meio de entrevista, buscou-se coletar as percepções dos participantes acerca de questões como: Eventos considerados novos, disruptivos e críticos afetam, de fato, de maneira mais intensa a percepção de conflito e enriquecimento trabalho-família? Eventos proximais (hierárquica e geograficamente) são melhores preditores de conflito e enriquecimento trabalho-família do que eventos distais? Eventos de maior duração afetam de maneira mais intensa a percepção de conflito e enriquecimento trabalho-família do que eventos de menor duração?



O presente estudo também buscou investigar empiricamente a relação entre duas formas de suporte social, o comportamento de suporte à família por parte de supervisores imediatos e por parte de colegas, e a variação do conflito e do enriquecimento trabalho-família. O suporte dos supervisores e colegas à família são, do ponto de vista teórico, variáveis de contexto. Sua mensuração geralmente é feita pela coleta da percepção individual sobre essas variáveis (e.g. Hammer, Kossek, Yragui, Bodner & Hanson, 2009). Era esperado, com base em estudos anteriores (Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011; Hammer, Kossek, Zimmerman, & Daniels, 2007), que o suporte afetasse positivamente o enriquecimento e negativamente o conflito. Ou seja, quanto maior o suporte, maior o enriquecimento percebido e menor o conflito percebido.

Além de eventos e suporte social como antecedentes o presente estudo buscou investigar a relação entre comportamentos de cidadania organizacional e conflito e enriquecimento trabalho-família. Baseado na Teoria da Conservação de Recursos - TCR (Hobfoll, 1989, 1998, 2001) e na própria definição e operacionalização dos conceitos de comportamentos de cidadania organizacional e conflito trabalho-família é possível hipotetizar que o indivíduo que apresenta mais comportamentos de cidadania organizacional tende a apresentar também maior conflito trabalho-família. Por outro lado, com base na mesma TCR, é possível esperar que, além de consumir recursos, os comportamentos de cidadania organizacional forneçam recursos e, assim, contribuam para vivências de enriquecimento trabalho-família.

Apesar de o modelo proposto por Greenhaus e Powell (2006) indicar que os recursos (e.g. habilidades, recursos psicológicos) gerados em um domínio podem vir a melhorar o desempenho no outro domínio, ainda são poucos os estudos que buscaram relacionar enriquecimento e desempenho (e.g. Carlson, Kacmar, Zivnuska & Ferguson, 2011). Nesse sentido, ao realizarem uma metanálise sobre conseqüentes de enriquecimento trabalho-família, McNall, Nicklin e Masuda (2010) recomendam que estudos futuros investiguem a relação entre

enriquecimento e outras variáveis organizacionalmente relevantes como desempenho no trabalho. Optou-se por seguir a orientação de Nohe (2014) e investigar outras variáveis além do desempenho na tarefa. No presente estudo, foram cidadania organizacional e mindfulness no trabalho foram investigados como consequentes de conflito e enriquecimento trabalho-família.

A cidadania organizacional, como já mencionado, é considerada por alguns autores uma manifestação de desempenho chamada desempenho contextual. É especialmente interessante verificar empiricamente a sua relação com o enriquecimento trabalho-família uma vez que tem se mostrado mais sensível ao efeito de variáveis da interface trabalho-família do que o desempenho na tarefa. Espera-se que, enquanto o conflito trabalho-família apresentará uma relação negativa, o enriquecimento por sua vez apresente uma relação positiva com comportamentos de cidadania organizacional. Adicionalmente, tendo como base a proposição de Straub (2012) segundo a qual os comportamentos de suporte à família afetariam de maneira positiva variáveis organizacionalmente relevantes como o desempenho, foi testada a relação direta entre os comportamentos de suporte à família por parte de supervisores e colegas e comportamentos de cidadania organizacional.

A recente revisão sobre a produção nacional na área de cidadania organizacional realizada por Cantal, Borges-Andrade e Porto (2015) retrata uma produção brasileira muito pequena se comparada à produção internacional. Cantal et al. (2015) afirmam ser necessário o desenvolvimento de novos estudos no contexto nacional para que se possa sugerir alterações na dinâmica organizacional com base empírica e não com base em uma suposição de que os achados internacionais se aplicam ao Brasil. Além disso, metanálises (e.g. Amstad *et al.*, 2011) tem indicado a cidadania organizacional como um dos principais consequentes de conflito trabalho-família.

Os antecedentes de mindfulness no trabalho são pouco estudados. Segundo Reb e colaboradores (2015) isso ocorre porque as medidas de mindfulness operacionalizam um conceito de mindfulness como traço estável.

Mindfulness é muitas vezes considerada uma variável preditora de conflito e enriquecimento. Considera-se, por exemplo, como possuir elevada mindfulness impacta o conflito e o enriquecimento (Allen & Paddock, 2015). Parte-se da ideia de mindfulness como um traço disposicional duradouro, uma característica estável. Sob outro ponto de vista, o que se pretendeu nessa pesquisa foi investigar mindfulness como um estado. O conceito foi operacionalizado por meio de duas de suas facetas, o consciente no trabalho e a distração no trabalho. Essas duas facetas foram testadas como consequentes de conflito e enriquecimento trabalho-família. Esperava-se que indivíduos que apresentassem graus mais elevados de conflito apresentassem maior distração e menor agir consciente no trabalho. Era esperada uma relação inversa no caso do enriquecimento.

## **3.2 Hipóteses**

A seguir são apresentadas as hipóteses de acordo com as relações previstas entre as variáveis de estudo.

### ***3.2.1 Relações entre eventos, conflito trabalho-família e enriquecimento trabalho-família***

Um dos obstáculos que dificulta o avanço teórico da área organizacional é o fato de que as teorias geralmente são opostas. De acordo com Davis isso ocorre porque, em geral, as teorias se concentram em buscar respostas para diferentes questões e porque - em alguns casos - as teorias são explicitamente imensuráveis.

Embora alguns estudos tenham procurado esclarecer o debate entre as perspectivas do domínio cruzado e domínio correspondente (por exemplo, Nohe & Sonntag, 2014), o debate parece longe de acabar. Assim, para contribuir para o refinamento das perspectivas de debate entre domínios versus transversais, este estudo avaliou qual perspectiva melhor explica as relações estudadas.

Com base na abordagem episódica, foram mensuradas as relações entre os eventos (ocorridos na família e no trabalho) e as variações diárias de WFC, FWC, WFE, FWE. De acordo com a perspectiva do domínio correspondente, a ocorrência de um evento no trabalho teria maior impacto nas variáveis relacionadas ao trabalho do que nas variáveis familiares. Por exemplo, de acordo com a perspectiva do domínio correspondente, um evento no trabalho seria mais relacionado a WFC, WFE, agir consciente no trabalho, distração no trabalho e OCB do que a FWC e FWE. As relações diretas entre eventos e variáveis de interface trabalho-família também foram investigadas.

**Hipótese 1a:** eventos de trabalho estão mais significativamente relacionados ao WFC, WFE, agir consciente no trabalho, distração no trabalho e OCB do que com FWC e FWE.

**Hipótese 1b:** eventos familiares são mais significativamente relacionados com FWC e FWE do que com WFC, WFE, agir consciente no trabalho, distração no trabalho e OCB.

**Hipótese 2:** Os eventos de trabalho estão significativamente relacionados ao WFC (a), FWC (b), WFE (c), FWE (d), agir consciente no trabalho (e), distração no trabalho (f) e OCB (g).

**Hipótese 3:** Os eventos familiares estão significativamente relacionados ao WFC (a), FWC (b), WFE (c), FWE (d), agir consciente no trabalho (e), distração no trabalho (f) e OCB (g).

### ***3.2.2 Relações entre comportamentos de suporte à família, conflito trabalho-família e enriquecimento trabalho-família***

Greenhaus (2008) aponta que revisões do campo trabalho-família (e.g. Casper, Bordeaux, Eby, Lockwood & Lambert, 2007) tem chamado atenção às limitações que subsistem tanto de natureza teórica quanto metodológica incluindo entre essas limitações a pouca atenção dedicada ao impacto das variáveis contextuais sobre a interface trabalho-família.

Estudos anteriores (e.g. Hammer, Kossek, Anger, Bodner & Zimmerman, 2011) sugerem que o comportamento social de suporte à família pode ser aprendido. Assim, a promoção de cursos nesse tema poderia ser uma maneira útil de as organizações promoverem o equilíbrio entre trabalho e família. No entanto, ainda são necessárias evidências empíricas que apoiem a relação entre o suporte de colegas e supervisores à família e conflito e enriquecimento trabalho-família – especialmente evidências originadas de estudos longitudinais.

Apesar de ser menos investigado, estudos anteriores mostram que o apoio de colegas está positivamente relacionado ao enriquecimento trabalho-família e família-trabalho (Hunter, Perry, Carlson e Smith, 2010) e além de reduzir o conflito trabalho-família (Van Daalen, Willemssen & Sanders, 2006).

O presente estudo procurou testar empiricamente o efeito dos Comportamentos de Suporte à Família por parte dos Supervisores (FSSB) e Comportamentos de Suporte à Família por parte dos Colegas (FSCB) sobre a variação longitudinal de conflito e enriquecimento trabalho-família. Esperava-se que as relações estivessem na mesma direção daquelas encontradas por estudos transversais (por exemplo, Breugh & Frye, 2008; Lapierre & Allen, 2006), ou seja, o suporte à família estaria positivamente relacionado ao enriquecimento e negativamente relaci-

onado ao conflito trabalho-família (ambos nos dois sentidos). Além disso, com base na proposição de Straub (2012) de que os comportamentos de suporte à família afetariam positivamente as variáveis relevantes do ponto de vista organizacional como o desempenho, este estudo investigou as relações diretas entre os comportamentos de suporte à família e Mindfulness no trabalho e OCB.

Baseando-se na Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll, 1989) Brummelhuis e Bakker (2012) desenvolveram o *Work-Home Resources Model*. De acordo com esse modelo, o suporte social é um tipo de recurso contextual cuja presença tornaria menos provável a ocorrência de conflito trabalho-família e mais provável a ocorrência de enriquecimento trabalho-família. Isso ocorreria porque os recursos atenuariam a relação negativa e reforçariam a relação positiva entre demandas contextuais e recursos pessoais.

**Hipótese 4:** FSSB estão negativamente relacionados com WFC(a), FWC(b) e distração no trabalho(c), e positivamente relacionado ao WFE(d), FWE(e), agir consciente no trabalho (f) e OCB(g).

**Hipótese 5:** FSCB estão negativamente relacionados ao WFC(a), FWC(b) e distração no trabalho(c), e positivamente relacionado a WFE(d), FWE(e), agir consciente no trabalho (f) e OCB(g).

### ***3.2.3 Relações entre conflito trabalho-família e enriquecimento trabalho-família com comportamentos de cidadania organizacional e mindfulness no trabalho***

Este estudo seguiu as recomendações de Nohe (2014), Nohe, Michel e Sonntag (2014) e McNall, Nicklin e Masuda (2010) e investigou outros comportamentos relevantes do ponto de vista organizacional além do desempenho das tarefas. Especificamente, Mindfulness no

trabalho e comportamentos de cidadania organizacional. É de se esperar que o conflito trabalho-família reduza a mindfulness no trabalho, enquanto o enriquecimento trabalho-família promova mindfulness. Neste estudo, mindfulness no trabalho foi operacionalizada com base em duas dimensões principais do constructo: agir consciente no trabalho e distração no trabalho.

As metanálise realizada por Amstad, Meier, Fasel, Elfering e Semmer (2011) demonstrou que o conflito trabalho-família tem um efeito significativo nos comportamentos de cidadania organizacional. Porém, Cantal, Borges-Andrade e Porto (2015) afirmam que poucos estudos no contexto brasileiro investigam comportamentos de cidadania organizacional como variável critério – e, acrescente-se, nenhum desses estudos considera a interface trabalho-família. Além disso, tanto o efeito do enriquecimento nos OCB quanto a relação longitudinal dessas três variáveis ainda não possuem evidências empíricas. Dessa forma, esta pesquisa teve como objetivo testar se a percepção diária de conflito trabalho-família e o enriquecimento trabalho-família explicavam a ocorrência de comportamentos de cidadania organizacional. Esperava-se uma relação positiva entre enriquecimento trabalho-família e OCB e uma relação negativa entre conflito trabalho-família e OCB.

**Hipótese 6:** A variação diária de WFC é negativamente relacionada ao agir consciente no trabalho(a) e comportamentos de cidadania organizacional(b) e positivamente relacionada à distração no trabalho (c).

**Hipótese 7:** A variação diária de FWC é negativamente relacionada ao agir consciente no trabalho(a) e comportamentos de cidadania organizacional(b) e positivamente relacionada à distração no trabalho (c).

**Hipótese 8:** A variação diária de WFE é positivamente relacionada ao agir consciente no trabalho(a) e comportamentos de cidadania organizacional(b) e negativamente relacionada à distração no trabalho (c).

**Hipótese 9:** A variação diária de FWE é positivamente relacionada ao agir consciente no trabalho(a) e comportamentos de cidadania organizacional(b) e negativamente relacionada à distração no trabalho (c).

O presente estudo também buscou testar os comportamentos de cidadania organizacional como antecedentes de conflito e enriquecimento trabalho-família. Por um lado, os comportamentos de cidadania organizacional são expressões de desempenho extra papel e pode ser fruto de um foco exagerado no domínio do trabalho de modo a prejudicar o domínio da família. Especificamente, proativamente se voluntariar para participar de reuniões após o horário de trabalho pode ser visto positivamente pela organização, mas também levar a um conflito trabalho-família baseado em tempo e comportamento. Por outro lado, os comportamentos de cidadania organizacional podem ser fontes de alegria e realização pessoal que ajudam o trabalhador a ser um melhor familiar – em outras palavras, pode ser uma fonte de enriquecimento trabalho-família baseado em desenvolvimento e afeto.

**Hipótese 10:** A ocorrência de comportamentos de cidadania organizacional é positivamente relacionada a WFC(a) e WFE(b).

### ***3.2.4 Relações entre mindfulness no trabalho e comportamentos de cidadania organizacional***

Relatos empíricos indicam que a empatia é um robusto preditor de OCB (*e.g.* Penner, 2002; Rioux & Penner, 2001). Como um dos dois componentes da empatia é a empatia cognitiva – tendência de estar consciente e adotar a perspectiva do outro – é plausível esperar que o agir consciente esteja positivamente relacionado à ocorrência de comportamentos de cidadania organizacional. Afinal, estar atento e consciente das necessidades da organização e dos colegas



é um requisito para apresentar comportamentos de ajuda – uma das principais expressões de OCB.

O comportamento humano no trabalho pode ser estudado tendo como foco explicar e prever o comportamento individual. É o que O’Fallon e Butterfield (2005) classificam como ética descritiva. O modelo elaborado por Rest (1986) é o modelo no qual grande parte dos modelos propostos posteriormente se baseiam. Segundo Rest (1986) a capacidade de interpretar uma situação como sendo moral é o primeiro passo para a tomada de decisão que culminará em um comportamento. Dessa forma, é essencial que o indivíduo aja de maneira consciente para que seja capaz de tomar a decisão de apresentar um comportamento de cidadania organizacional.

De maneira semelhante ao agir consciente, a consciência situacional (Endsley, 1997) também afeta o comportamento dos indivíduos. A consciência situacional pode ser entendida por meio de seus três níveis: (1) percepção dos fatores críticos do ambiente; (2) compreensão do que esses fatores significam, particularmente, como eles se relacionam com os objetivos do indivíduo; e (3) compreensão do que irá acontecer com o sistema num futuro próximo. Quando mais elevado o grau de consciência situacional maior a capacidade de tomar decisões de maneira efetiva. Espera-se que, de maneira análoga ao que ocorre com a consciência situacional e partindo da premissa que apresentar comportamentos de cidadania organizacional são uma decisão efetiva, quanto mais consciente for o agir do indivíduo, mais comportamentos de cidadania organizacional ocorrerão.

**Hipótese 11:** Agir consciente no trabalho é positivamente relacionado à ocorrência de OCB.

### ***3.2.5 Inter-relações entre conflito trabalho-família e enriquecimento trabalho-família***

Apesar de não serem variáveis perfeitamente opostas, é esperado que conflito e enriquecimento trabalho-família estejam negativamente relacionados. Essa inter-relação é sugerida por Demerouti e colaboradores (2013). Por outro lado, é esperado que o conflito trabalho-família se relacione positivamente com o conflito família-trabalho. Da mesma forma, é esperado que o enriquecimento trabalho-família se relacione positivamente com o enriquecimento família-trabalho.

**Hipótese 12:** WFC e FWC são negativamente relacionados à WFE e FWE e, assim como os dois últimos, positivamente relacionados entre si.

#### *Variáveis de Controle*

Além das variáveis apresentadas acima, foram coletados dados sobre as seguintes variáveis de controle: idade, sexo, estado civil, escolaridade, número e idade dos filhos, organização onde trabalha, cargo/profissão, tempo de experiência na organização, tempo de experiência profissional, tempo médio de deslocamento para o trabalho, jornada de trabalho e se frequenta atualmente algum curso fora do horário de trabalho (*e.g.* segunda graduação, pós-graduação, preparatório para concursos). A intenção ao adicionar essas medidas foi controlar os possíveis efeitos dessas variáveis sobre as variáveis do estudo e, assim, evitar possíveis correlações espúrias. Por exemplo, a maior parte dos estudos recentes tem encontrado que as mulheres relatam níveis mais elevados de enriquecimento do que os homens como resultado de um maior investimento de tempo na família e uma maior saliência da família para elas (Bagger, Li & Gutek, 2008; Rothbard, 2001; Demerouti et al, 2013). Esses achados estão alinhados às proposições como a de Barnet e Hide (2001) que afirmavam que as mulheres avaliam combinar múltiplos papéis de maneira mais positiva que os homens. A escolha das variáveis de controle se deu com base em relações encontradas em estudos anteriores. A seguir é apresentado o método de pesquisa.

## 4 Método

Esta seção visa descrever as principais informações sobre o método de pesquisa empregado: caracterização da pesquisa, instrumentos, participantes e procedimentos de coleta de dados.

### 4.1 Caracterização da pesquisa

Quanto à sua finalidade, a pesquisa proposta caracteriza-se como descritiva, inferencial, confirmatória e aplicada. Descritiva na medida em que buscará apresentar dados que permitam a caracterização de determinados fenômenos. Inferencial uma vez que examinará as relações entre variáveis buscando o efeito de cada variável sobre a ocorrência ou não de determinado fenômeno. Confirmatória, como requer a modelagem multinível. Aplicada, pois visa a apresentação de resultados que subsidiem a intervenção organizacional, podendo auxiliar as organizações e os próprios participantes da pesquisa.

O recorte de pesquisa utilizado foi o misto, tendo em vista que algumas variáveis serão coletadas em um determinado momento do tempo (transversal) e outras serão coletadas repetidamente ao longo de um intervalo de tempo (longitudinal). O método de pesquisa é caracterizado como multimétodo, uma vez que faz uso de dois métodos distintos. Para coleta de dados quantitativos foi realizado um survey longitudinal (Babbie, 1999) (também podendo ser caracterizado como uma pesquisa de coleta de experiências ou registro diário de informações (*daily diary*)). Segundo Bolger, Davis e Rafaeli (2003), o método do registro diário é o método utilizado para aferir experiências, comportamentos, cognições ou sentimentos individuais em contextos reais repetidamente ao longo de determinado período. Para coleta de dados qualitativos foram realizadas entrevistas. Porquanto haverem sido coletados quantitativos e qualitativos, a presente pesquisa adotou a abordagem quali-quanti.

A pesquisa pode ser caracterizada como multinível cross-level. Como instrumentos de pesquisa foram utilizados dois questionários compostos por diferentes escalas já validadas e roteiro de entrevistas. Os instrumentos utilizados serão descritos detalhadamente na Seção 4.3.

Considerando os níveis de análise para mensuração de experiências no trabalho e na família propostos por Williams e Alliger (1994), a coleta foi realizada nos níveis 2 (juízos de curto prazo) e 3 (juízos de longo prazo). O primeiro nível corresponde a pensamentos e emoções imediatas dos indivíduos. O segundo nível reflete uma primeira consolidação por parte do indivíduo. Nesse nível a pessoa deve realizar julgamentos baseados em suas experiências durante um curto período de tempo – usualmente um dia. No terceiro nível encontram-se os juízos globais, de longo prazo.

A amostragem pode ser classificada como não probabilística mista uma vez que foram utilizadas duas técnicas de amostragem, a amostragem por conveniência e a amostragem por bola de neve. Mais informações sobre a população e definição da amostra serão apresentadas na seção seguinte.

## **4.2 Participantes e procedimento de coleta dos dados**

A pesquisa teve como abrangência trabalhadores brasileiros que cumprem uma jornada de trabalho de ao menos 30 horas semanais. O perfil amostral foi de trabalhadores de diversas organizações do setor público e privado.

Para determinar o método de amostragem considerou-se os requisitos de amostra para uso da modelagem multinível e as peculiaridades para a definição de amostra para estudos que utilizam a coleta diária de experiências. Além disso, buscou-se alcançar uma representatividade de toda a população. Para isso, nenhum elemento (indivíduo) da população fonte (*source population*) foi excluído *a priori* da amostra.

Inicialmente, um grupo de trabalhadores com características diferentes (no que concerne a sexo, idade, estado civil, e setor da organização) foi convidado a participar. Após este primeiro recrutamento baseado em contatos pessoais, os demais participantes foram indicados pelos participantes previamente recrutados (amostragem de bola de neve) e recrutados por dois assistentes de pesquisa. O uso de assistentes de pesquisa como recrutadores também foi utilizado por Demerouti e Cropanzano (2017). Esta variedade de fontes conferiu heterogeneidade à amostra.

Os participantes das entrevistas foram escolhidos por meio de amostragem por acessibilidade (ou conveniência). As entrevistas foram realizadas em sua maioria em ambiente reservado no local de trabalho dos participantes.

A coleta de dados quantitativos foi realizada por meio de um aplicativo chamado PACO (*The Personal Analytics Companion*) ao longo de 10 dias de trabalho. No Apêndice 5 são apresentadas algumas telas do aplicativo. Inicialmente, os participantes foram contatados por telefone ou face a face. Caso concordassem em participar, realizava-se um contato por e-mail (Apêndice 2) para explicar o propósito da pesquisa, assegurar sua natureza acadêmica e a confidencialidade de suas respostas, passar instruções sobre como realizar o download e instalar o aplicativo e, por fim, iniciar a participação na pesquisa. Após este contato por e-mail com 61 participantes, 58 iniciaram a participação. Após a remoção das respostas dos participantes que participaram menos de 6 dias<sup>1</sup>, a amostra final foi de 52 entrevistados (451 pontos de dados). Este tamanho de amostra excede o mínimo de 50 observações no Nível mais elevado (Maas & Hox, 2005) necessárias para estudos com esse desenho e é semelhante ao utilizado por pesquisas empíricas recentes com um desenho similar (e.g. Rispens & Demerouti, 2016).

---

<sup>1</sup> 96% participaram 7 dias; 79% 8 dias; 60% 9 dias; e 31% 10 dias.

Os participantes primeiramente preencheram um questionário inicial no primeiro dia e então preencheram o questionário diário durante as duas semanas de trabalho subsequentes (ao final de cada dia de trabalho). Após o final desta fase, 10 participantes selecionados aleatoriamente foram entrevistados.

Os participantes da coleta diária de informações foram em sua maioria casados (71%) e do sexo feminino (55,80%). A média de idade dos participantes foi de 32,94 anos (DP = 5,78). Em média, os participantes tinham 1,27 filhos (Min = 0; Max = 6). Os participantes trabalhavam nos setores público e privado e tinham, em média, 9,8 anos de experiência profissional (DP = 5,84). Outras informações sobre o perfil amostral podem ser vistas na Tabela 5.

Tabela 5  
**Perfil da amostra**

Variável	N	%
<b>Sexo</b>		
Masculino	23	44,2
Feminino	29	55,8
<b>Idade</b>		
20 a 29 anos	14	26,9
30 a 39 anos	33	63,5
40 a 50 anos	5	9,6
<b>Estado civil</b>		
Solteiro(a)	13	25,0
Casado(a)	38	73,1
Viúvo(a)	1	1,9
<b>Número de filhos</b>		
0	22	42,3
1	6	11,5
2	16	30,8
3	6	11,5
4	1	1,9
5	0	0
6	1	1,9
<b>Participação em cursos fora do horário de trabalho</b>		
Sim	21	40,4
Não	31	59,6
<b>Tempo de experiência profissional</b>		
1 a 3 anos	7	13,5
4 a 10 anos	26	50,0
Mais de 10 anos	19	36,5

### 4.3 Instrumentos

As medidas a serem utilizadas foram escolhidas considerando seu uso em estudos que utilizam método de pesquisa similar – método de amostra de experiências ou coleta diária de informações – ou que permitam adaptação para esse tipo de coleta. Nesse sentido, a seleção dos instrumentos considerou as indicações de Fisher e To (2012) e de Shrout e Lane (2013) que, por exemplo, sugerem o uso de pelo menos três itens para cada construto nesse tipo de estudo e que se dê preferência a instrumentos curtos.

Para a tradução dos instrumentos – originalmente em inglês – foram utilizados os procedimentos propostos por Brislin (1980, 1986) que incluem a participação de especialistas bilíngues que realizaram a tradução do idioma original para o português e outros especialistas que realizaram a tradução do português para o inglês. Ou seja, o procedimento envolveu a tradução reversa para o idioma original para permitir a comparação com o item original. Ao final, o pesquisador selecionou os itens mais semelhantes aos originais.

A adaptação das escalas foi feita visando adequar os itens (originalmente elaborados para coletas transversais) para a coleta diárias de dados. Assim, a adequação foi feita apenas para as escalas que fizeram parte do questionário diário. Para adaptação dos itens seguiu-se o processo realizado por Nohe (2014), que consistiu em reescrever os itens incluindo a palavra “hoje” e demais adaptações necessárias para cada item.

Em seguida, os instrumentos foram pré-avaliados por meio de duas entrevistas cognitivas (Caspar, Peytcheva, Yan, Lee, Liu, & Hu, 2016; Miller, Chepp, Willson, & Padilla, 2014). Com base nessas entrevistas puderam ser identificados trechos que precisavam ser melhorados. As versões finais dos itens utilizados são apresentadas no Apêndice 1 ao lado dos itens originais para permitir a comparação. A Tabela 6 sintetiza quais instrumentos de coleta de dados foram utilizados. Em seguida, cada instrumento será apresentado detalhadamente.

Tabela 6  
Instrumentos de pesquisa originais

Variável	Instrumento	Nº de itens	$\alpha$
Conflito Trabalho-Família	Matthews, Kath e Barnes-Farell (2010)	3	0.80
Conflito Família-Trabalho	Matthews, Kath e Barnes-Farell (2010)	3	0.72
Enriquecimento Trabalho-Família	Kacmar, Crawford, Carlson, Ferguson e Whitten (2014)	3	0.87
Enriquecimento Família-Trabalho	Kacmar, Crawford, Carlson, Ferguson e Whitten (2014)	3	0.82
Suporte à Família por parte do Supervisor	Hammer, Kossek, Bodner e Crain (2013)	4	0.88
Suporte à Família por parte dos Colegas à Família	Hammer, Kossek, Bodner e Crain (2013)	3	-
Cidadania Organizacional	Spector, Bauer e Fox (2010)	10	0.89
Mindfulness			
Agir Consciente no trabalho	Reb, Narayanan e Ho (2015)	3	0.85
Distração		4	0.90



### 4.3.1 Medidas do questionário inicial

Os participantes completaram um questionário inicial no qual havia itens sobre suas características demográficas e profissionais, FSSB e FSCB.

Para mensurar a variável Comportamento de Suporte à Família por Parte do Supervisor foi utilizada a escala validada por Hammer, Kossek, Bodner e Crain (2013), o *Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF)*. Trata-se de uma escala de concordância de 5 pontos composta por 4 itens, um para cada dimensão de suporte.

Para mensurar o comportamento de suporte à família por parte dos colegas foi utilizada uma versão adaptada dos mesmos itens utilizados para mensurar o de suporte à família por parte do supervisor (Hammer *et al.*, 2013). Há uma medida elaborada por Korabik e Warner (2013) que busca mensurar o suporte por parte dos colegas. No entanto a medida elaborada pelas autoras está composta por itens que revelam a percepção dos indivíduos com relação à reações e percepções dos colegas relacionadas ao equilíbrio trabalho-família. São exemplos de itens: “Meus colegas não se incomodariam se eu tirasse um tempo do trabalho para ficar com minha família” e “Meus colegas de trabalho acham que pessoas que tem filhos não trabalham tão duro no trabalho”. Optou-se por adaptar a escala de suporte à família por parte do supervisor porque o que se pretende investigar são comportamentos de ajuda/apoio dos colegas para lidar com dificuldades relacionadas à conciliação trabalho-família e não a percepção do indivíduo sobre reações e percepções de seus colegas acerca de como o indivíduo equilibra os dois âmbitos ou previsões de como os colegas se comportariam em situações hipotéticas. Foram adaptados os itens relativos às dimensões de suporte afetivo, suporte instrumental e comportamentos de exemplo.

Tanto os itens do questionário inicial quanto os itens do questionário diário podem ser visualizados no Apêndice 1. A seguir são apresentados os instrumentos utilizados para compor o questionário diário.

### **4.3.2 Medidas do questionário diário**

#### *4.3.2.1 Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho*

Para mensuração do Conflito Trabalho-Família e do Conflito Família-Trabalho foi utilizada a versão reduzida por Matthews, Kath e Barnes-Farell (2010) da escala multidimensional de 18 itens desenvolvida originalmente por Carlson, Kacmar e Williams (2000). A versão reduzida trata-se de uma escala de concordância composta por 6 itens agrupados em dois fatores que correspondem às duas direções de manifestação do constructo.

#### *4.3.2.2 Enriquecimento Trabalho-Família e Enriquecimento Família-Trabalho*

Para mensuração do Enriquecimento Trabalho-Família e do Enriquecimento Família-Trabalho foi utilizada a versão reduzida por Kacmar, Crawford, Carlson, Ferguson e Whitten (2014) da escala multidimensional de 18 itens desenvolvida originalmente por Carlson, Kacmar, Wayne e Grzywacz (2006). A versão reduzida trata-se de uma escala de concordância composta por seis itens agrupados em dois fatores que correspondem às duas direções de manifestação do constructo.

#### *4.3.2.3 Eventos*

Para identificação dos eventos foi solicitado aos participantes que, a cada dia, indicassem se houve a ocorrência de um evento positivo ou negativo no âmbito familiar e/ou no âmbito do trabalho. Foram feitas duas perguntas: “Hoje aconteceu algum evento particularmente significativo na sua família?” e “Hoje aconteceu algum evento particularmente significativo no seu trabalho?”. Caso houvesse ocorrido um evento, o participante era convidado a classificar o evento como positivo ou negativo.

#### 4.3.2.4 *Comportamentos de Cidadania Organizacional*

Existem instrumentos validados em português para a mensuração do constructo cidadania organizacional. Merecem destaque a Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional de Siqueira (1995) com 18 itens, sua versão mais recente (Siqueira, 2014) com 14 itens e a Escala de Civismo nas Organizações validada por Porto e Tamayo (2003). No entanto, esses instrumentos possuem itens que tratam de comportamentos fora do ambiente de trabalho e outros aspectos que não o comportamento no papel. Por se tratar de uma medida mais parcimoniosa de cidadania organizacional cujos itens tratam apenas de comportamentos no cargo e estão em formato que pode ser utilizado em coleta diária de informações optou-se por traduzir a versão reduzida da *Organizational Citizenship Behavior Checklist* (Spector, Bauer & Fox, 2010).

Os 10 itens que compõe a versão reduzida, e que podem ser visualizados no Apêndice 1, oferecem a vantagem de serem facilmente adaptáveis para uma coleta diária. Originalmente, trata-se de uma escala de frequência na qual os participantes devem assinalar com que frequência manifestam cada um dos comportamentos listados. Na adaptação realizada neste estudo o que se propôs foi que os respondentes assinalassem qual ou quais dos comportamentos listados foram manifestado(s) naquele dia (houve a possibilidade de não assinalar nenhuma opção – no caso de não ter sido realizada nenhuma das ações listadas – ou mais de uma opção).

#### 4.3.2.5 *Mindfulness*

Foram utilizados os itens do *Five Factor Mindfulness Questionnaire* (Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer & Toney, 2006) selecionados e adaptados por Reb, Narayanan & Ho (2015) para o contexto organizacional. Apesar de existirem versões em português validadas em Portugal (Gregório & Gouveia, 2011) e no Brasil (Barros, Kozasa, Souza, & Ronzani, 2014) ambas não são adaptadas ao contexto de trabalho.

A escala original (Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer & Toney, 2006) é composta por 39 itens numa escala de resposta do tipo Likert de cinco pontos que varia de (1) nunca ou raramente verdadeiro a (5) quase sempre ou sempre verdadeiro. Nessa escala o conceito de Mindfulness está dividido em cinco componentes, são eles: (1) Observar, que inclui notar ou estar atento a experiências internas e externas, tais como sensações, cognições, emoções, visões, sons e cheiros; (2) Descrever, que se refere a caracterizar experiências internas através de palavras; (3) Agir com consciência, que se refere a estar atento às atividades do momento e pode ser contrastado com o comportamento mecânico enquanto a atenção está focada em outra coisa; (4) Não julgamento da experiência interna, que se refere a não tomar uma postura de avaliação e julgamento em relação aos pensamentos e sentimentos; (5) Não reatividade à experiência interna, que se refere à tendência a permitir que os pensamentos e sentimentos venham e vão sem se deixar afetar ou ser tomado por eles (Baer *et al.*, 2006)

Os itens utilizados por Reb, Narayanan & Ho (2015) mensuram o agir consciente no trabalho (*awareness at work*) e distração (*absent-mindedness*). Os itens relativos a essas duas facetas de mindfulness foram utilizados no presente estudo e podem ser visualizados no Apêndice 1.

Além da tradução, a forma de escrita e mensuração dos itens foram adaptadas para uma coleta diária. Por exemplo, a tradução do item “I am aware of my experiences at work” buscará refletir a ideia “Today I was aware of my experiences at work” permitindo assim seu uso no presente estudo.

#### **4.4 Procedimentos de análise dos dados**

Nesta seção são apresentados os procedimentos de análise dos dados quantitativos e qualitativos.

#### 4.4.1 *Procedimentos de análise dos dados quantitativos*

A presente pesquisa utilizou desenho de pesquisa longitudinal intensiva. Esse desenho confere certas particularidades ao processo de análise dos dados.

Pesquisas que utilizam métodos longitudinais intensivos envolvem o uso de sequências de medidas repetidas de maneira suficientemente frequente de modo a permitir a caracterização de um processo de mudança individualizado para cada sujeito (que pode ser uma pessoa ou uma outra unidade de amostra como uma díade ou grupo). A caracterização refere-se não apenas a forma funcional da mudança, mas também suas causas e consequências (Bolger & Laurenceau, 2013).

Bolger e Laurenceau (2013) propõem uma definição mais específica que determina características que devem estar presentes em um estudo que utilize desenho longitudinal intensivo: medições sequenciais em cinco ou mais ocasiões durante as quais se espera que um processo de mudança se desdobre dentro de cada sujeito (por exemplo, cada pessoa ou outra unidade de amostragem). Apesar de essa definição de número mínimo de observações ser arbitrária, cinco observações podem oferecer informações descritivas e gráficas sobre a mudança para um determinado sujeito em um determinado intervalo de tempo, e se as observações forem combinadas com dados de muitas pessoas em um modelo multinível, poderia ser muito informativo para a caracterização do sujeito típico.

Mehl e Conner (2012) em seu *Handbook of Research Methods for Studying Daily Life* apresentam diversas formas de coletar e analisar dados coletados em estudos longitudinais intensivos. O termo “longitudinal intensivo” é um termo guarda-chuva cunhado originalmente por Walls e Shafer (2006) que congrega uma série de métodos como *experience sampling*, *daily diaries*, *interaction records*, *ecological momentary assessment*, *ambulatory assessment*,

e *real-time data capture* (Bolger & Laurenceau, 2013). O presente estudo utiliza o método do “diário diário” ou coleta diária de informações por meio de diário (daily diary).

Segundo Bolger e Laurenceau (2013) e Waddington (2013), o uso desse tipo de método permite que o foco recaia sobre o que Allport (1942) chamava de os “particulares da vida”. Para Allport, a familiaridade com os “particulares da vida” é o fundamento de todo conhecimento psicológico: “A psicologia precisa se preocupar com a vida como ela é vivida, com processos-totais significativos do tipo revelados em documentos de vida consecutivos e completos” (Allport, 1942, p. 56). Essa citação foi feita em um texto no qual Allport discorre sobre o uso de diários como instrumento de pesquisa, *The Use of Personal Documents in Psychological Science*.

Moleenar (2004) e Moleenar e Campbell (2009) apresentam outra justificativa interessante para o uso de métodos intensivos longitudinais. Segundo os autores, as regularidades encontradas por meio da comparação de sujeitos um com o outro não refletem as regularidades na maneira como os sujeitos mudam ao longo do tempo. Para se compreender as mudanças intra-individuais e então comparar padrões distintos de mudança entre indivíduos é necessário que se produza essas mudanças por meio de experimentação ou se obtenha medidas que acompanhem essas mudanças ao longo do tempo com a realização de coletas de dados temporalmente próximas à ocorrência das mudanças.

O uso da coleta diária de informações por meio de diário também permite mensurar o que Wheeler e Reis (1991) chamam de as “pequenas experiências da vida cotidiana que ocupam a maior parte do nosso tempo de trabalho e ocupam a grande parte da nossa atenção consciente” (p. 340). No mesmo sentido, Bolger e Laurenceau (2013) justificam o uso dos métodos intensivos longitudinais por tais métodos permitirem a investigação de pensamentos, sentimentos, aspectos fisiológicos e biológicos em seus contextos naturais, espontâneos.

Embora os desenhos longitudinais tradicionais também possam examinar o desenvolvimento temporal, eles são geralmente limitados pela utilização de poucas medidas repetidas após longos intervalos de tempo (Bolger e Laurenceau, 2013). Por exemplo, se um pesquisador está interessado em examinar o grau em que a intimidade flutua dentro de um casamento, um desenho longitudinal que consista em quatro ou cinco avaliações a cada mês ou ano provavelmente seria inadequado uma vez que a teoria indica que a intimidade varia ao longo do curso das interações cotidianas (Reis & Shaver, 1988). Haveria, portanto, um descompasso entre a densidade de medidas necessárias para refletir a teoria de mudança subjacente e a empregada na situação hipotética. Os desenhos intensivos longitudinais permitem aos pesquisadores captar diretamente essas variações diárias (ou ao longo do dia).

Há quatro categorias gerais de métodos intensivos longitudinais: desenhos intervalo-contingentes, desenhos sinal-contingentes e desenhos evento-contingentes (Eckenrode & Bolger, 1995; Wheeler & Reis, 1991) e dispositivo-contingentes (Bolger & Laurenceau, 2013). Em estudos intervalo-contingentes os participantes registram suas experiências em intervalos de tempo regulares predeterminados pelo pesquisador. O presente estudo adotou um desenho intervalo-contingente.

O uso de desenhos intervalo-contingentes apresenta duas vantagens relevantes: dado que estes usualmente envolvem apenas uma ou duas medições por dia, são desenhos que tendem a ser menos intrusivos do que os demais. Além disso, por envolverem medições realizadas em intervalos regulares, fixos e equidistantes, seus dados podem ser analisados com o uso de diversos tipos de modelagem longitudinal e série-temporal (Bolger & Laurenceau, 2013).

Há algumas particularidades no procedimento de análise de dados longitudinais intensivos. O próprio banco de dados é a primeira delas. Enquanto em recortes transversais cada linha

representa tanto um sujeito quanto uma observação, nos estudos intensivos longitudinais diversas linhas representam as diversas observações referentes a um sujeito. A primeira variável é o ID que identifica cada participante. A variável T representa o momento em que se deu cada participação. No caso de medidas igualmente espaçadas, como é o caso do presente estudo, utiliza-se  $T_0, T_1, T_2, T_3$ , etc para as subsequentes observações de cada pessoa. A variável Y representa a variável critério. As variáveis X e W representam antecedentes, sendo que X também varia ao longo do tempo e W varia apenas entre os indivíduos. A Tabela 7 ilustra um banco de dados hipotético.

Tabela 7  
**Banco de dados exemplificativo**

ID <sub>j</sub>	T <sub>i</sub>	X <sub>ij</sub>	Y <sub>ij</sub>	W <sub>j</sub>
1	0	X <sub>11</sub>	Y <sub>11</sub>	W <sub>1</sub>
1	1	X <sub>21</sub>	Y <sub>21</sub>	W <sub>1</sub>
1	2	X <sub>31</sub>	Y <sub>31</sub>	W <sub>1</sub>
1	3	X <sub>41</sub>	Y <sub>41</sub>	W <sub>1</sub>
1	4	X <sub>51</sub>	Y <sub>51</sub>	W <sub>1</sub>
2	0	X <sub>12</sub>	Y <sub>12</sub>	W <sub>1</sub>
2	1	X <sub>22</sub>	Y <sub>22</sub>	W <sub>1</sub>
2	2	X <sub>32</sub>	Y <sub>32</sub>	W <sub>1</sub>
2	3	X <sub>42</sub>	Y <sub>42</sub>	W <sub>1</sub>
2	4	X <sub>52</sub>	Y <sub>52</sub>	W <sub>1</sub>
3	0	X <sub>13</sub>	Y <sub>13</sub>	W <sub>1</sub>
3	1	X <sub>23</sub>	Y <sub>23</sub>	W <sub>1</sub>
3	2	X <sub>33</sub>	Y <sub>33</sub>	W <sub>1</sub>
3	3	X <sub>43</sub>	Y <sub>43</sub>	W <sub>1</sub>
3	4	X <sub>53</sub>	Y <sub>53</sub>	W <sub>1</sub>
.	.	.	.	.
.	.	.	.	.
.	.	.	.	.

*Nota.* Elaborado pelo próprio autor.

No presente estudo, dado que os dados foram obtidos por meio de dois questionários distintos (um aplicado apenas no primeiro dia e outro respondido ao longo de duas semanas) foi necessário realizar a junção dos bancos de dados. Para cada um dos quatro grupos de participantes o aplicativo Paco gerou dois bancos de dados distintos. Dessa forma, o banco de dados final foi o resultado da junção de oito bancos de dados.



Para realizar a junção dos bancos de dados o e-mail do participante foi utilizado como variável agregadora. Posteriormente, os e-mails foram recodificados em IDs da mesma forma como consta no banco de dados exemplificativo apresentado. Para realizar a junção dos bancos de dados foi utilizado o software Microsoft Excel.

Os dados foram então exportados para o IBM SPSS Statistics onde foram realizados os cálculos dos escores fatoriais. No presente estudo, cada fator é composto por uma variável. Dessa forma, os escores fatoriais são resultantes do cálculo da média do somatório dos itens que, em conjunto, representam cada variável.

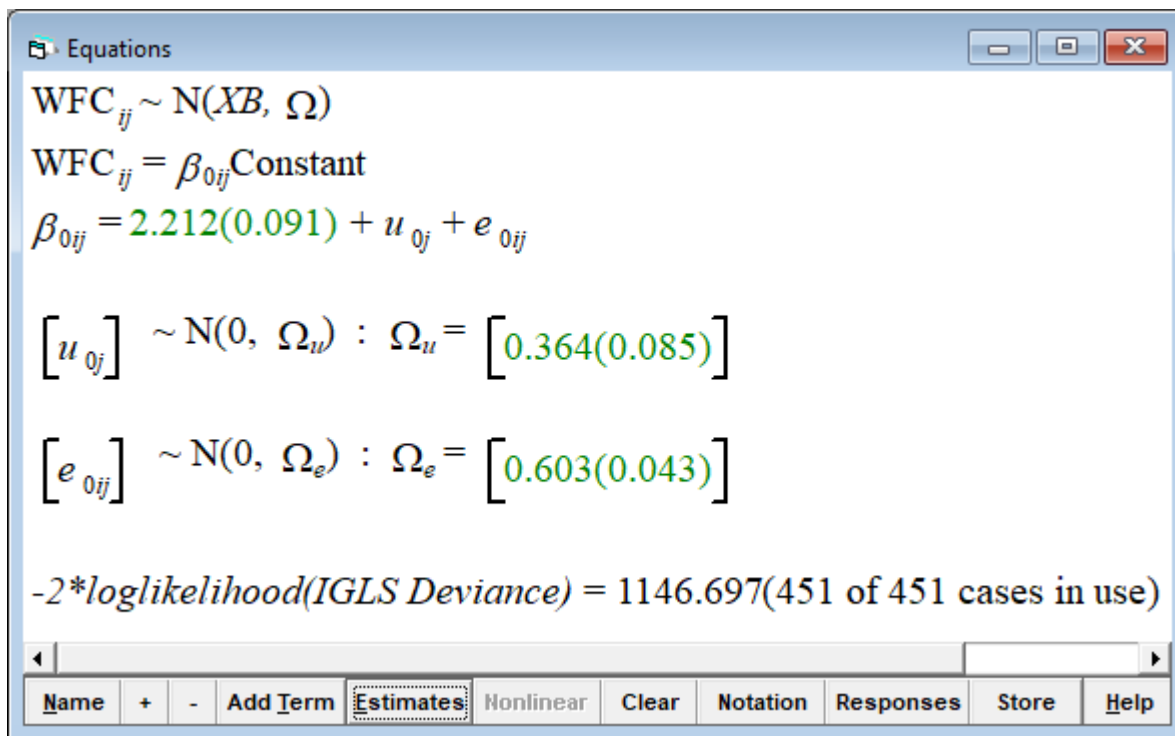
Após o cálculo dos escores fatoriais, os dados foram importados para o software MlwiN (Rasbash, Charlton, Browne, Healy & Cameron, 2010), destinado à análise de dados estruturados hierarquicamente, onde foram calculados os percentuais da variância de cada variável critério que são atribuídos a diferenças entre sujeitos. Como cada participante do presente estudo forneceu dados sobre suas próprias vivências é razoável esperar que, além da diferença entre as diversas observações de um mesmo sujeito, o conjunto de observações de um sujeito difira do conjunto de observações dos demais sujeitos. Essa diferença é numericamente calculada por meio do índice de correlação intraclasse (*intraclass correlation* – ICC).

O ICC pode ser compreendido como a porcentagem da variância da variável critério que ocorre em função de diferenças entre os sujeitos. O valor 0 indica que os participantes não apresentam nenhuma diferença entre si em seus níveis de Y. Quando o ICC é 1.0 toda a variância de Y é explicada pela diferença entre sujeitos. De acordo com Bolger e Laurenceau (2013) em estudos de diário é comum que os valores de ICC das variáveis critério variem entre .2 e .4.

A modelagem multinível possibilita o cálculo do ICC e estimativa de modelos que incorporam dois ou mais níveis de análise. O ICC é calculado no MLwiN seguindo os seguintes passos (para todos os cálculos realizados no presente estudo foi utilizada a versão 2.20):

- a) Clicar em “Model” no menu superior e selecionar a opção “equations”
- b) Clicar em y com o botão direito do mouse e selecionar a variável critério para a qual se quer calcular o ICC
- c) Em “N levels” selecionar a opção 2-ij – uma vez que no exemplo deste estudo os modelos compreendem 2 níveis de análise
- d) Em “level 2(j)” selecionar a variável que identifica o nível mais elevado, neste exemplo, ID
- e) Em “level 1(i)” selecionar a variável que identifica o nível menos elevado, neste exemplo, T
- f) Clicar em  $\beta_0x_0$  e selecionar a variável constante, previamente calculada (a constante é calculada da seguinte maneira: no menu *Data Manipulation* selecione a opção *Command interface* e então digite “code 1 1 500 c15”; no código exemplificado 500 corresponde ao número de observações no nível menos elevado e c15 corresponde à primeira linha de referência vazia no banco de dados)
- g) Assinalar as opções “Fixed parameter”, “j(ID)”, “i(T)” e clicar “done”
- h) Clicar em “Start”
- i) Clicar em “Estimates” duas vezes para obter os índices de variância

Aparecerá uma tela com a representada na Figura 1.



**Figura 1.** Exemplo de cálculo do ICC

Após a estimativa dos índices de variância procede-se então ao cálculo do ICC. O ICC é resultado da divisão da variância de nível mais elevado pelo somatório das variâncias dos níveis 1 e 2. No caso deste exemplo a variância de nível mais elevado apresenta valor 0.364 que quando somado à variância de nível individual (0.603) resultou no valor 0.907. A razão entre a variância do nível mais elevado e o somatório das variâncias resulta no valor 0.4013. Esse valor indica que aproximadamente 40% da variância total dos escores relativos ao WFC ocorre em função de diferenças entre os participantes.

O cálculo do ICC foi realizado para todas as variáveis critério e os resultados são apresentados no Capítulo 5. Antes de realizar o cálculo das estimativas dos modelos preditivos, há duas questões importantes que precisam ser consideradas, os *missing values* e a centralização dos escores.

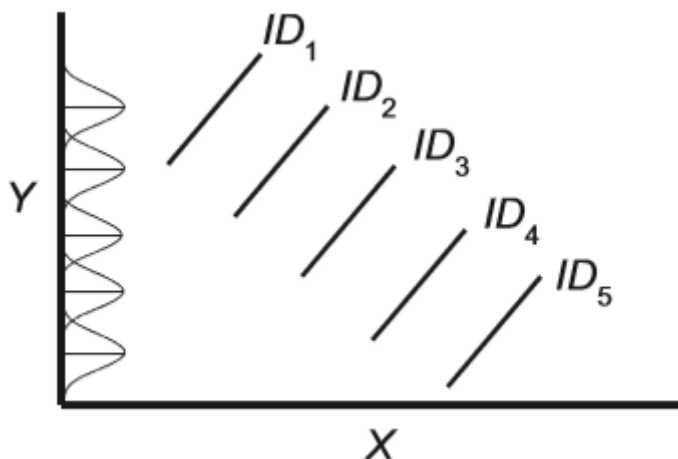
O fato de um banco de dados possuir *missing values* não é impedimento para a utilização da modelagem multinível. Na verdade, é esperado que em pesquisas longitudinais intensivas ocorra certo nível de *missing* (Bolger & Laurenceau, 2013; Taris, 2000). Há três estratégias

que podem ser utilizadas para a análise de dados incompletos (Little & Rubin, 1987, 1990): imputação de valores faltantes, ponderação dos casos e a análise direta dos dados incompletos. Taris (2000) apresenta uma comparação entre as vantagens e desvantagens de se utilizar cada uma das estratégias. No presente estudo optou-se por utilizar a análise direta dos dados.

Visto que não havia possibilidade de o participante responder apenas parte do questionário diário, o que neste estudo se está tratando como *missing* são as ocorrências de não resposta, ou seja, os dias em que não houve participação. Assim, utilizando a classificação proposta por Taris (2000) o presente estudo realizou a análise dos casos completos, que ocorre quando é realizada a análise dos casos após a exclusão das ocorrências onde não houve observação. As linhas correspondentes aos dias onde não houve participação foram deletadas (*listwise deletion of missing values*). Procedeu-se então à exclusão das observações dos participantes que preencheram o questionário menos de 6 vezes.

Como afirmam Taris (2000) e Little e Rubin (1990) a melhor estratégia para se lidar com vieses de não-resposta é buscar um nível baixo de *missing*. Foram então aplicadas algumas estratégias sugeridas por Taris (2000) para se alcançar uma maior taxa de participação. No Capítulo 5, ao se tratar das análises adicionais são apresentadas essas estratégias. A seguir será descrito o processo de centralização das variáveis.

No presente estudo, tanto as variáveis antecedentes quanto as variáveis consequentes variam nos dois níveis de análise. Isso pode levar a uma covariância entre as variáveis nos dois níveis de análise e também pode levar a níveis de covariância distintos em cada nível de análise. A Figura 2 ilustra uma relação positiva entre X e Y para cada sujeito, mas os sujeitos com um valor médio de X mais elevado apresentam um valor médio de Y menos elevado.



**Figura 2.** Exemplo de quando a relação antecedente-consequente ocorre em dois níveis de análise

Fonte: Recuperado de “Intensive Longitudinal Methods” de N. Bolger e P. Laurenceau, 2013.

Os modelos multinível são robustos para lidar com esse tipo de situação. Quando X varia entre os sujeitos e intra sujeitos e quando se relaciona com Y nos dois níveis de análise, o coeficiente de X em uma análise de modelo misto (*mixed-model analysis*) é o valor médio ponderado das relações entre X e Y (Allison, 2005, 2009).

Para lidar com essa variância nos dois níveis de análise é necessário separar os componentes de X em cada nível, geralmente chamado de centralização média da pessoa (*person-mean centering*) ou centralização média do grupo (*group-mean centering*) (Kreft, de Leeuw & Aiken, 1995; Raudenbush & Bryk, 2002; Snijders & Bosker, 2012). O modo de separar esses dois componentes é calcular a média de cada sujeito para X e subtraí-la da média geral de todos os sujeitos para X. Ao valor resultante é dado o nome de variável desvio. Para o cálculo das estimativas dos modelos é feito utilizando as variáveis X centralizadas.

Outrossim, a versão 2.20 do software MLwiN também permite que as variáveis sejam centralizadas de maneira mais simples ao inserir uma nova variável no modelo. Em “Equa-

tions” ao clicar “Add Term” o software abrirá uma janela onde deverá ser selecionada a variável do banco de dados a ser inserida. Após selecionar a variável desejada o MLwiN abre então um quadro onde é possível assinalar opções de centralização. A opção padrão que já aparece assinalada é “uncentred”. É possível centralizar a variável em função da média geral (“grand mean”) ou em grupos definidos por uma variável. Conforme sugerido por Ohly, Sonnentag, Niessen e Zapf (2010), todas as variáveis do nível da ocasião (dia em que houve medição) foram centralizadas na média de cada participante, ou seja em grupos definidos pelo ID.

Assim realizado por outros pesquisadores em estudos com desenho semelhante ao adotado pela presente tese (e.g. Demerouti & Cropanzano, 2017), no presente estudo foram testados modelos nos quais as variáveis antecedentes foram inseridas com efeito fixo. Essa estratégia permite a caracterização do comportamento das variáveis no sujeito típico (Bolger & Laurenceau, 2013). Os modelos foram testados seguindo os mesmos passos de diversos outros estudos (e.g. Demerouti & Cropanzano, 2017; Demerouti & Peeters, 2018; Rodriguez-Munoz, Sanz-Vergel, Demerouti & Bakker, 2018; Sonnentag, Pundt & Venz, 2017) e tendo como base os passos propostos por Hox (2010) para estudos longitudinais.

Para realizar os testes de hipóteses foram estimados modelos para cada variável critério. Para cada uma das variáveis critério seguiu-se os seguintes passos. Primeiramente, foi calculado o modelo nulo (ou vazio). Esse modelo contém apenas o intercepto (constante) e as variâncias do nível do indivíduo e da observação. Ao rodar o modelo tem-se uma estimativa inicial da deviance, que servirá de parâmetro para avaliar a adequação dos modelos posteriores. A partir dos dados da variância dos dois níveis de análise é possível realizar o cálculo do ICC como apresentado anteriormente.

No Modelo 1 foram inseridas as variáveis situacionais e pessoais estáveis e variáveis de controle. No Modelo 2 e no Modelo 3 foram inseridas variáveis de nível menos elevado.

Optou-se por testar primeiramente no Modelo 2 as duas variáveis referentes a eventos e, em seguida, as demais variáveis de nível menos elevado com o intuito de verificar os efeitos dos eventos sem a interação com as demais variáveis. No Modelo 3 foram adicionadas as demais variáveis medidas no nível menos elevado.

Os ajustes dos modelos foram avaliados calculando a diferença entre a razão de verossimilhança ( $-2 \times \log$ ) de cada modelo e a razão de verossimilhança do modelo anterior. Essa diferença foi então submetida a um teste do *Chi* quadrado (com os graus de liberdade sendo o número de novas variáveis adicionadas em cada modelo). A contribuição das variáveis inseridas nos modelos foi avaliada por meio do cálculo da razão t (razão entre o coeficiente estimado e o erro padrão associado).

Foram testadas interações entre FSSB e FSCB e WFC, FWC, WFE e FWE (e.g. FSSBxWFC). No entanto, as inserções dos termos de interação nos modelos não apresentaram melhoria significativa nos modelos. No caso do modelo preditivo de OCB a inserção dos termos de interação inclusive resultou em um modelo com um valor mais elevado de *deviance*. Assim, no capítulo seguinte são apresentados apenas os resultados dos modelos testados até se alcançar o modelo com melhor ajuste.

#### **4.4.2 Procedimentos de análise dos dados qualitativos**

As entrevistas foram analisadas por meio de análise de conteúdo, definida por Bardin (1977) como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos

ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens. (p. 42)

Procurou-se identificar elementos interpretativos e a frequência de uso de determinadas expressões, conforme sugerido por Wells (1991), visando descrever as percepções dos participantes acerca da força dos eventos. Buscou-se também identificar a percepção geral dos participantes sobre a coleta diária de informações e sobre possíveis impactos pessoais em função dessa coleta.

Por meio dos procedimentos de coleta de dados quantitativos e qualitativos apresentados foram encontrados os resultados da presente pesquisa, apresentados no capítulo subsequente.



## **5 Resultados e discussão**

Nesta seção são apresentados os resultados deste estudo. Primeiramente, são apresentadas as análises descritivas. Em seguida, são apresentados os resultados referentes aos testes de hipóteses referentes a cada variável critério. Por fim, são apresentados os resultados das entrevistas e os resultados de análises adicionais.

### **5.1 Análises descritivas**

Médias, desvios padrão e correlações entre as variáveis de estudo são apresentadas na Tabela 8. As variáveis de nível do diário foram agregadas pela média para permitir correlação com os valores medidos no nível da pessoa. Seguindo o proposto por Sanz-Vergel, Demerouti, Moreno-Jiménez e Mayo (2010) foram excluídas de análises futuras as variáveis sociodemográficas que não estavam significativamente correlacionadas com as variáveis critério.

Como dito no capítulo anterior, a quantidade de variação atribuída à variação intra-pessoa foi calculada usando a correlação intraclassa (ICC). O cálculo do ICC é um passo comum nos estudos multiníveis sejam eles transversais (e.g. Brandão, 2009) ou longitudinais (Shockley & Allen, 2013), com variáveis agregadas no nível da organização (e.g. Coelho Junior, 2009) ou do indivíduo (e.g. Shockley & Allen, 2015). De maneira semelhante ao que Kozlowski & Klein (2000) e Puente-Palacios e Borges-Andrade (2005) afirmam sobre o ICC, no caso do presente estudo o ICC pode ser compreendido como a magnitude da semelhança nas respostas dadas pelo mesmo indivíduo em diferentes dias.

Tabela 8  
Médias, desvio padrão, alpha e correlações

	Mé- dia	DP	$\alpha$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.WFC	2.22	0.98	0.68	1													
2.FWC	1.91	0.82	0.58	.322**	1												
3.WFE	3.11	0.99	0.83	-.192**	-.145**	1											
4.FWE	3.50	0.96	0.83	.000	-.116*	.429**	1										
5.FSSB	3.48	1.07	0.90	-.048	.041	.219**	.146**	1									
6.FSCB	3.59	0.77	0.80	-.171**	-.135**	.176**	.008	.485**	1								
7.Agir consci- ente	3.92	0.81	0.89	-.120*	-.184**	.362**	.290**	.140**	.144**	1							
8.Distração	2.62	1.07	0.83	.096*	.292**	-.097*	-.050	-.142**	-.119*	-.193**	1						
9. Idade	32.69	5.78		.123**	.067	.127**	.152**	-.003	.037	.126**	-.243**	1					
10. Sexo <sup>a</sup>	0.44	0.50		.130**	.207**	-.106*	-.009	-.176**	-.330**	-.158**	.071	.152**	1				
11. Filhos <sup>b</sup>	0.61	0.49		.171**	.109*	-.098*	.214**	-.095*	-.286**	-.039	-.111*	.424**	.244**	1			
12. Evento no trabalho <sup>c</sup>	0.36	0.48		-.178**	.011	-.114*	-.093*	-.051	-.078	-.199**	.093	-.132**	.002	-.105*	1		
13. Evento na família <sup>d</sup>	0.31	0.46		.035	.209**	.066	-.008	.093*	.083	.058	.025	.047	.038	.062	.208**	1	
14. OCB <sup>e</sup>	0.81	0.39		.104*	.039	.196**	.117*	.025	.098*	.250**	-.043	.132**	-.042	.027	-.170**	.110*	1

Nota. O alpha de Cronbach foi calculado por meio das consistências internas dos valores médios de cada variável ao longo de todos os dias de coleta.

\*  $p < 0.5$

\*\*  $p < 0.1$

<sup>a</sup> 0 = Feminino; 1 = Masculino

<sup>b</sup> 0 = Não; 1 = Sim

<sup>c</sup> 0 = Não; 1 = Sim

<sup>d</sup> 0 = Não; 1 = Sim

<sup>e</sup> 0 = Não; 1 = Sim

Conforme explicado da Seção 4.4.1 foi realizado o cálculo do ICC. Os resultados apresentados na Tabela 9 sugerem que uma parcela importante da variância pode ser explicada por flutuações diárias de cada indivíduo, suportando o uso da análise multinível.

Tabela 9

**Intraclass correlation**

Variáveis	ICC
WFC	.3764
FWC	.3757
WFE	.4164
FWE	.4906
Agir consciente no trabalho	.2831
Distração no trabalho	.4657
OCB	.2434

**5.2 Teste de hipóteses**

O teste de hipóteses foi realizado por meio da comparação de quatro modelos. Primeiro, um modelo nulo com o intercepto como preditor único. O cálculo do modelo nulo ou vazio serve como base de comparação para modelos posteriores (Van der Vegt, Emans & Van de Vliert, 2000; Brandão, 2009). No Modelo 1, foram incluídas variáveis de nível do indivíduo (neste estudo, o nível mais elevado), variáveis demográficas, FSSB, FSCB. No Modelo 2 foram inseridas as variáveis relativas a eventos. No Modelo 3, foram inseridas as demais variáveis de nível do dia (neste estudo, o nível menos elevado). Os modelos foram comparados com base nas diferenças entre suas *deviances* ( $\log \text{likelihood statistic} - 2 * \log$ ). O mesmo procedimento foi utilizado para todas as variáveis critério. Da mesma maneira que estudos recentes (e.g. Demerouti & Cropanzano, 2017) com desenho semelhante e recomendado por Ohly, Sonnentag, Niessen e Zapf (2010), as variáveis de nível menos elevado foram centralizadas em torno da média de cada indivíduo.

### 5.2.1 *Hipóteses preditivas de conflito trabalho-família (Hipóteses 2a, 3a, 4a, 5a, 10a e 12)*

Para conflito trabalho-família como variável critério (Tabela 10), o Modelo 1, que incluiu variáveis demográficas e relativas a suporte à família não apresentou melhoria significativa comparado ao modelo nulo (diferença de  $-2 \times \log = 7.527$ ,  $df = 6$ ,  $ns$ ). O Modelo 2 apresentou uma melhoria comparado ao Modelo 1 (diferença de  $-2 \times \log = 8.373$ ,  $df = 2$ ,  $p < .05$ ), com eventos do trabalho positivamente relacionado a conflito trabalho-família ( $t = 2.90$ ,  $p < 0.01$ ). Por fim, o Modelo 3 mostrou melhor ajuste que o Modelo 2 (diferença de  $-2 \times \log = 20.904$ ,  $df = 4$ ,  $p < .001$ ). Especificamente, comportamentos de cidadania organizacional e conflito família-trabalho se mostraram positivamente relacionados a conflito trabalho-família ( $t = 2.46$ ,  $p < 0.05$ ;  $t = 2.39$ ,  $p < 0.05$ , respectivamente) enquanto enriquecimento trabalho-família se relacionou negativamente ( $t = -2.78$ ,  $p < 0.01$ ).

De maneira geral, os resultados fornecem suporte para as hipóteses 2a, 10a e 12. No entanto, uma vez que suporte à família por parte do supervisor, o suporte à família por parte dos colegas e os eventos familiares não se relacionaram significativamente com a variação de conflito trabalho-família, as hipóteses 3a, 4a e 5a foram rejeitadas.

Os comportamentos de cidadania organizacional apresentaram relação positiva com vivências de conflito trabalho-família. Esse resultado está em linha com o que Bolino, Klotz, Turnley, e Harvey (2013) chamam de “o lado negro” de OCB. O efeito de OCB sobre WFC pode ser entendido em função de OCB ser uma atividade “dependente de tempo” (Bolino, Harvey, & Bachrach, 2012), e o tempo de um indivíduo representar um recurso crucial transferido para outros ao executar OCB (Mueller & Kamdar, 2011). Dessa forma, OCB estaria sobretudo relacionado ao WFC baseado em tempo.

Tabela 10  
**Estimativas multinível para modelos preditivos de conflito trabalho-família (WFC)**

Variáveis	Modelo nulo			Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	Efeito ( $\beta$ )	SE	T	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t
Intercepto	2.212	0.091	24.30***	2.293	0.685	3.35***	2.293	0.685	3.35***	2.291	0.685	3.34***
Idade				0.014	0.017	0,82	0.014	0.017	0,82	0.014	0.017	0.82
Sexo				0.126	0.182	0,69	0.126	0.182	0.69	0.127	0.182	0.70
Tempo de deslocamento				-0.189	0.181	-1,04	-0.189	0.181	-1.04	-0.189	0.181	-1.04
Filhos				0.173	0.206	0,84	0.173	0.206	0.84	0.173	0.206	0.84
FSSB				0.059	0.092	0,64	0.059	0.092	0.64	0.059	0.092	0.64
FSCB				-0.228	0.142	-1,61	-0.228	0.142	-1.61	-0.228	0.142	-1.61
Eventos no trabalho							0.261	0.090	2.9**	0.265	0.087	3.05**
Eventos na família							-0.026	0.095	-0.27	-0.065	0.095	-0.68
FWC										0.160	0.067	2.39*
WFE										-0.150	0.054	-2.78**
FWE										-0.072	0.059	-1.22
OCB										0.278	0.113	2.46*
-2 x log (lh)		1146.697										
Diferença entre deviances (-2 x log)												
Df												
Intercepto do Nível 1		0.603										
variância (SE)		(0.043)										
Intercepto do Nível 2		0.364										
variância (SE)		(0.085)										

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001.

A ausência de relação significativa entre FSSB e FSCB e WFC pode ser fruto da interferência da cultura nacional. Poelmans, Spector, Cooper, Allen, O’Driscoll, e Sanchez (2003) ao realizarem um estudo em 25 países encontraram que diferenças entre eles referentes a individualismo/coletivismo e o grau de favorabilidade às famílias por parte das políticas públicas afetaram as relações entre recursos (suporte social é considerado um recurso) e conflito trabalho-família. O Brasil é considerado um país de cultura coletivista (Gouveia, Albuquerque, Clemente & Espinosa, 2002; Pearson & Stephan, 1998). Apesar disso, não foi encontrada a esperada relação entre suporte e conflito trabalho-família. Dessa forma, o coletivismo, a princípio, não seria um fator explicativo.

No entanto, é possível que outros aspectos da cultura nacional expliquem a ausência de relação entre suporte e conflito, a conformidade e o jeitinho. Esses dois aspectos são duas maneiras distintas de se lidar com a realidade social. A conformidade é caracterizada por uma aceitação passiva das normas sociais e ausência de questionamento (Strohschneider & Güss, 1998). Por outro lado, o jeitinho é um constructo que está associado à criatividade, à corrupção e à quebra de normas sociais (Ferreira, Fischer & Porto, 2012). O jeitinho brasileiro é uma característica fundamental da cultura nacional (Da Matta, 1979; Torres & Dessen, 2008) e pode ser entendido pelo seguinte raciocínio “pode não haver maneira nenhuma de se atingir um objetivo, mas de certa forma iremos atingir o objetivo assim mesmo” (Droogers, 1988). A ausência de relação entre suporte e conflito então poderia ser explicada por essas outras duas características da cultura nacional, a aceitação e conformidade com a realidade social ou o jeitinho empregado para alcançar o objetivo desejado (no caso, a redução do conflito) independentemente do fato de receber ou não suporte.

Uma outra possível explicação para não haver sido encontrada relação entre suporte social e conflito trabalho-família no presente estudo pode decorrer do fato de a mensuração de

suporte ter sido realizada por meio de uma medida reduzida. Com o uso de uma medida reduzida é possível que uma parcela relevante de suporte social não tenha sido medida. Dessa forma, é possível que essa parcela não mensurada de suporte seja a parcela que apresenta relação significativa com conflito trabalho-família.

### **5.2.2 Hipóteses preditivas de conflito família-trabalho (Hipóteses 2b, 3b, 4b, 5b e 12)**

Para conflito família-trabalho como consequente (Tabela 11), o Modelo 1, que incluiu variáveis demográficas e relativas a suporte à família não apresentou melhoria significativa comparado ao modelo nulo (diferença de  $-2 \times \log = 7.188$ ,  $df = 6$ ,  $ns$ ). Por outro lado, o Modelo 2 apresentou elevada melhoria relativa ao Modelo 1 (diferença de  $-2 \times \log = 18.722$ ,  $df = 2$ ,  $p < .001$ ), com eventos na família como preditor de conflito família-trabalho ( $t = 4.40$ ,  $p < 0.001$ ). O Modelo 3 também apresentou uma melhoria significativa comparado ao Modelo 2 (diferença de  $-2 \times \log = 21.782$ ,  $df = 3$ ,  $p < .001$ ) com conflito trabalho-família e enriquecimento família-trabalho significativamente relacionados à variável critério ( $t = 2.24$ ,  $p < 0.05$ ;  $t = -3.23$ ,  $p < 0.01$ , respectivamente). Os resultados suportaram as hipóteses 3b e 12. Hipóteses 2b, 4b, e 5b, contudo, não foram suportadas.

Corroborando com o que Demerouti e colaboradores (2013) afirmaram, baseados em uma revisão de estudos empíricos sobre a relação entre enriquecimento e conflito, o presente estudo também encontrou indícios empíricos de que há relação negativa entre os dois construtos. Além disso, os eventos ocorridos na família também se mostram significativamente associados à FWC.

Tabela 11  
**Estimativas multinível para modelos preditivos de conflito família-trabalho (FWC)**

Variáveis	Modelo nulo			Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	Efeito ( $\beta$ )	SE	T	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t
Intercepto	1.920	0.085	22.59***	1.871	0.638	2.93**	1.870	0.638	2.93**	1.870	0.639	2.93**
Idade				0.004	0.016	0.25	0.004	0.016	0.25	0.004	0.016	0.25
Sexo				0.265	0.170	1.56	0.265	0.170	1.56	0.265	0.170	1.56
Tempo de deslocamento				-0.154	0.169	-0.91	-0.154	0.169	-0.91	-0.154	0.169	-0.91
Filhos				0.087	0.192	0.45	0.087	0.192	0.45	-0.088	0.192	0.46
FSSB				0.125	0.085	1.47	0.125	0.085	1.47	0.125	0.085	1.47
FSCB				-0.172	0.133	-1.29	-0.172	0.133	-1.29	-0.172	0.133	-1.29
Eventos no trabalho							-0.009	0.067	0.13	-0.024	0.066	-0.36
Eventos na família							0.308	0.070	4.40***	0.301	0.069	4.36***
WFC										0.083	0.037	2.24*
WFE										-0.028	0.040	-0.70
FWE										-0.142	0.044	-3.23**
-2 x log (lh)		911.055			903.867			885.145			863.363	
Diferença de -2 x log					7.188			18.722***			21.782***	
Df					6			2			3	
Intercepto do nível 1		0.341			0.341			0.325			0.308	
variância (SE)		(0.024)			(0.024)			(0.023)			(0.022)	
Intercepto do nível 2		0.335			0.286			0.288			0.290	
variância (SE)		(0.074)			(0.064)			(0.064)			(0.064)	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001.



### 5.2.3 *Hipóteses preditivas de enriquecimento trabalho-família (Hipóteses 2c, 3c, 4d, 5d, 10b e 12)*

Para enriquecimento trabalho-família como variável critério (Tabela 12), o Modelo 1 não apresentou melhoria significativa contraposto ao modelo nulo (diferença de  $-2 \times \log = 10.963$ ,  $df = 6$ , *ns*). O Modelo 2 tampouco apresentou melhoria significativa sobre o Modelo 1 (diferença de  $-2 \times \log = 2.013$ ,  $df = 2$ , *ns*). Entretanto, o Modelo 3 apresentou uma melhoria significativa sobre o Modelo 2 (diferença de  $-2 \times \log = 68.923$ ,  $df = 4$ ,  $p < .001$ ), com enriquecimento família-trabalho, comportamentos de cidadania organizacional, conflito trabalho-família e idade como preditores significativos ( $t = 6.48$ ,  $p < 0.001$ ;  $t = 3.62$ ,  $p < 0.001$ ;  $t = -2.78$ ,  $p < 0.01$ ;  $t = 2.12$ ,  $p < 0.05$ , respectivamente).

Analizados em conjunto, os resultados suportaram as hipóteses 10b e 12. Porém, uma vez que nem os eventos nem os comportamentos de suporte à família pesquisados se mostraram significativamente relacionados ao enriquecimento trabalho-família, as hipóteses 2c, 3c, 4d e 5d foram rejeitadas.

Os resultados destoam do que tem sido encontrado por outros estudos no que se refere à relação entre suporte dos supervisores e dos colegas à família e enriquecimento trabalho família. Os índices de correlação encontrados indicam uma correlação positiva significativa, mas mais fraca do que a encontrada pela maior parte dos estudos que relacionam as variáveis de suporte e enriquecimento segundo a recente meta-análise realizada por Lapierre e colaboradores (no prelo). Além disso, ao serem inseridos nos modelos multinível, as duas variáveis de suporte social não mostraram significativamente relacionadas ao enriquecimento trabalho-família.

Como hipotetizado, os comportamentos de cidadania organizacional predisseram o enriquecimento trabalho-família. Dessa forma, utilizando o modelo proposto por Brummelhuis e Bakker (2012) os comportamentos de cidadania organizacional podem ser tanto consumidores

quanto provedores de recursos uma vez que prediz tanto o conflito trabalho-família quanto o enriquecimento trabalho-família.

A associação encontrada entre OCB e WFE está de acordo com um princípio norteador seguido por diversos autores (e.g. Greenhaus & Powell, 2006; ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Wayne et al., 2007) segundo os quais fenômenos do trabalho estariam mais relacionados a WFE do que a FWE.

Segundo o modelo teórico proposto por Brummelhuis e Bakker (2012) tanto o trabalho quanto a família proveem e consomem recursos dos indivíduos. Analisando os subtipos de provisão recurso é possível relacionar o fato de apresentar comportamentos de cidadania organizacional como oportunidades de ganhos sociais (e.g. respeito e gratidão de um colega ao qual ofereceu ajuda), afetivos (e.g. realização, empatia e bom humor) e percepção de oportunidades de crescimento. Dessa forma, utilizando os itens aplicados para mensurar OCB e WFE no presente estudo como exemplo, é possível que ter ajudado um colega que estava sobrecarregado no trabalho em determinado dia (OCB) tenha levado o participante a sentir-se pessoalmente realizado e isso o ajudou a ser um melhor esposo (WFE). Assim, OCB atuou como origem de recursos do trabalho para a família.

Segundo a Teoria da Conservação de Recursos, de maneira geral, os efeitos positivos advindos de OCB decorrem do fato de OCB ser uma atividade interpessoal positiva que tende a melhorar o afeto positivo dos indivíduos por meio da geração de recursos psicológicos (Bono, Glomb, Shen, Kim, & Koch, 2013; Heaphy & Dutton, 2008; Quinn, Spreitzer, & Lam, 2012).

Tabela 12

**Estimativas multinível para modelos preditivos de enriquecimento trabalho-família (WFE)**

Variáveis	Modelo nulo			Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	T	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t
Intercepto	3.107	0.095	32.71***	1.325	0.689	1.92	1.325	0.689	1.92	1.327	0.689	1.93
Idade				0.036	0.017	2.12*	0.036	0.017	2.12*	0.036	0.017	2.12*
Sexo				-0.127	0.183	-0.69	-0.127	0.183	-0.69	-0.127	0.183	-0.70
Tempo de deslocamento				0.236	0.182	1.30	0.236	0.182	1.30	0.236	0.182	1.30
Filhos				-0.339	0.207	-1.64	-0.339	0.207	-1.64	-0.339	0.207	-1.64
FSSB				0.148	0.092	1.61	0.148	0.092	1.61	0.148	0.092	1.61
FSCB				0.061	0.143	0.43	0.061	0.143	0.43	0.061	0.143	0.43
Eventos no trabalho							0.096	0.088	1.09	0.103	0.081	1.27
Eventos na família							0.077	0.093	0.83	0.116	0.087	1.33
WFC										-0.128	0.046	-2.78**
FWC										-0.030	0.062	-0.48
FWE										0.337	0.052	6.48***
OCB										0.373	0.103	3.62***
-2 x log (lh)			1125.163	1114.200			1112.187			1043.264		
Diferença de -2 x log				10.963			2.013			68.923***		
<i>Df</i>				6			2			4		
Intercepto de nível 1		0.566	0.566		0.563		0.474		0.474		0.474	
variância (SE)		(0.040)	(0.040)		(0.040)		(0.034)		(0.034)		(0.034)	
Intercepto de nível 2		0.404	0.314		0.314		0.325		0.325		0.325	
variância (SE)		(0.092)	(0.074)		(0.074)		(0.075)		(0.075)		(0.075)	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

#### 5.2.4 *Hipóteses preditivas de enriquecimento família-trabalho (2d, 3d, 4e, 5e e 12)*

Para enriquecimento família-trabalho como variável critério (Tabela 13), o Modelo 1 não apresentou uma melhoria significativa sobre o modelo nulo (diferença de  $-2 \times \log = 7.797$ ,  $df = 6$ , *ns*). O Modelo 2 também não apresentou melhoria significativa sobre o Modelo 1 (diferença de  $-2 \times \log = 0.922$ ,  $df = 2$ , *ns*). No entanto, o Modelo 3 apresentou uma melhoria significativa sobre o Modelo 2 (diferença de  $-2 \times \log = 62.272$ ,  $df = 3$ ,  $p < .001$ ), com enriquecimento trabalho-família e conflito família-trabalho significativamente relacionados ( $t = 6.65$ ,  $p < 0.001$ ;  $t = -3.27$ ,  $p < 0.001$ , respectivamente).

Em síntese, os resultados encontrados para essa variável critério suportaram a hipótese 12. Dado que nem os eventos nem os comportamentos de suporte social à família se mostraram significativamente relacionados ao enriquecimento família-trabalho, as hipóteses 2d, 3d, 4e e 5e tiveram que ser rejeitadas.

Em um estudo recente realizado por Rofcanin, Las Heras e Bakker (2017) encontrou-se um efeito mediado entre suporte à família e desempenho. É possível que haja uma variável oculta mediando a relação entre suporte à família e conflito e enriquecimento. Essa variável interveniente pode ser uma explicação para o fato de as formas de suporte investigadas não predisseram nenhuma das variáveis consequentes.

Nesse sentido, a meta-análise de French e colaboradores (no prelo) sugerem que o suporte pode ser mais importante para reduzir o conflito trabalho-família em culturas coletivistas ou assertivas, bem como em países com altas taxas de desemprego. Como visto anteriormente há outros fatores da cultura nacional que poderiam explicar a ausência de relação entre suporte e conflito. Cabe também ponderar que, apesar de ser caracterizado de maneira geral como coletivista, o Brasil apresenta diferentes culturas regionais. Segundo Smith e Bond (1999) é possível que as preferências da população de uma determinada região podem ser diferentes das

preferências da população de outras regiões. Nesse sentido, Triandis (1994) identificou que indivíduos que vivem em centros urbanos apresentam maior individualismo do que indivíduos que vivem em áreas rurais. Dessa forma, é possível que o fato de a amostra ser composta por residentes e trabalhadores de grandes centros urbanos caracterize a cultura desse subgrupo como individualista explicando assim a falta de relação entre suporte e enriquecimento.

Há ainda um outro fator contextual que pode explicar não ter sido identificada relação entre suporte e enriquecimento. Em um contexto com um alto nível de suporte proporcionado por políticas públicas nacionais – como o contexto brasileiro – algumas dimensões do suporte à família podem ser vistas como parte do suporte geral provido pelos supervisores (Den Dulk, Peper, Mrčela, & Ignjatović, 2016).

Os efeitos de FSSB sobre vivências de conflito e enriquecimento trabalho-família também variam de acordo com o contexto organizacional. Den Dulk e colaboradores (2016), com base em um estudo transnacional, expressamente afirmam que “o suporte do supervisor e a qualidade do relacionamento entre supervisor e subordinado não melhoram as vivências de trabalho-família dos empregados em todos os contextos organizacionais” (p. 206).

É possível que o fato de haver sido identificada relação significativa entre os eventos no trabalho e WFC e não ter sido encontrada relação entre eventos no trabalho e WFE esteja relacionado à maneira como WFC e WFE foram mensurados. Enquanto os itens que compõem a escala utilizada para medir WFC dizem respeito a efeitos objetivos do conflito originado no trabalho sobre a família (e.g. não comparecimento a compromisso familiar, cansaço após o trabalho que impediu que o indivíduo contribuísse para a família) a escala de WFE é composta por itens nos quais o participante realiza uma avaliação geral (e.g. hoje meu envolvimento com o meu trabalho me ajudou a sentir-me pessoalmente realizado e isso me ajudou a ser um melhor membro de família). É possível também que a explicação para não ter sido encontrada relação

significativa entre os eventos no trabalho e WFE reside no fato de os indivíduos terem reportado mais eventos negativos do que positivos.

Tabela 13

**Estimativas multinível para modelos preditivos de enriquecimento família-trabalho (FWE)**

Variáveis	Modelo nulo			Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3					
	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t			
Intercepto	3.513	0.098	35.85***	2.492	0.732	3.40***	2.492	0.732	3.40***	2.492	0.732	3.40***			
Idade				0.015	0.018	0.83	0.015	0.018	0.83	0.015	0.018	0.83			
Sexo				-0.124	0.195	-0,64	-0.124	0.195	-0,64	-0.124	0.195	-0,64			
Tempo de deslocamento				0.008	0.193	0.04	0.008	0.193	0.04	0.007	0.193	0.04			
Filhos				0.378	0.220	1.72	0.378	0.220	1.72	0.378	0.220	1.72			
FSSB				0.130	0.098	1.33	0.130	0.098	1.33	0.129	0.098	1.32			
FSCB				-0.028	0.152	-0.18	-0.028	0.152	-0.18	-0.027	0.152	-0.18			
Eventos no trabalho							0.023	0.080	0.29	0.007	0.075	0.09			
Eventos na família							-0.078	0.084	0.93	-0.045	0.080	-0.56			
WFC										-0.049	0.042	-1.17			
FWC										-0.183	0.056	-3.27***			
WFE										0.286	0.043	6.65***			
-2 x log (lh)				1041.960				1041.038				978.766			
Diferença de -2 x log				7.797				0.922				62.272***			
<i>Df</i>				6				2				3			
Intercepto de nível 1		0.465		0.465		0.464		0.464		0.397		0.397			
variância (SE)		(0.033)		(0.033)		(0.033)		(0.033)		(0.028)		(0.028)			
Intercepto de nível 2		0.444		0.374		0.374		0.374		0.382		0.382			
variância (SE)		(0.098)		(0.084)		(0.084)		(0.084)		(0.084)		(0.084)			

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001.

### 5.2.5 *Teste de hipóteses preditivas de agir consciente no trabalho (hipóteses 2e, 3e, 4f, 5f, 6a, 7a, 8a e 9a)*

Para o agir consciente no trabalho como variável critério (Tabela 14), o Modelo 1 não apresentou uma melhoria significativa sobre o modelo nulo (diferença de  $-2 \times \log = 9.728$ ,  $df = 6$ ,  $ns$ ). O Modelo 2 apresentou uma melhoria significativa sobre o Modelo 1 (diferença de  $-2 \times \log = 10.909$ ,  $df = 2$ ,  $p < .01$ ), com eventos do trabalho e idade como preditores ( $t = 2.99$ ,  $p < 0.01$ ;  $t = 2.00$ ,  $p < 0.05$ , respectivamente). As variáveis inseridas no Modelo 3 contribuíram para um modelo melhor (diferença de  $-2 \times \log = 51.463$ ,  $df = 4$ ,  $p < .001$ ). Especificamente, enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e conflito trabalho-família se relacionaram significativamente ao agir consciente no trabalho ( $t = 4.73$ ,  $p < 0.001$ ;  $t = 2.74$ ,  $p < 0.01$ ;  $t = -2.49$ ,  $p < 0.01$ , respectivamente). Os resultados suportaram as hipóteses 2e, 7a, 8a e 9a. No entanto, as hipóteses 3e, 4f, 5f e 6a não foram suportadas.

Adicionalmente, foi testado um modelo no qual foram incluídos termos de interação entre as formas de suporte, conflito e enriquecimento investigadas. O modelo não apresentou melhoria significativa comparado ao modelo 3 tampouco as variáveis inseridas apresentaram efeito significativo. Em contraposição aos resultados encontrados por Reb e colaboradores (2015), FSSB e FSCB não se relacionaram diretamente com agir consciente no trabalho.

Os modelos teóricos que buscam explicar o processo por meio do qual ocorre o enriquecimento trabalho-família (Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz, Carlson, Kacmar, & Wayne, 2007; Brummelhuis & Bakker, 2012; Wayne et al., 2007) se baseiam na ideia de aquisição de recursos em um domínio (e.g. família) para melhoria da qualidade de vida no outro domínio (e.g. trabalho). Os resultados corroboram com esses modelos ao indicar FWE como preditor de agir consciente no trabalho.



Tabela 14  
**Estimativas multiníveis para modelos preditivos de agir consciente no trabalho**

Variable	Modelo Nulo			Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t
Intercepto	3.926	0.068	57.74***	3.039	0.501	6.07***	3.039	0.500	6.08***	3.041	0.500	6.08***
Idade				0.024	0.012	2.00	0.024	0.012	2.00*	0.024	0.012	2.00*
Sexo				-0.253	0.133	-1.90	-0.253	0.133	-1.90	-0.254	0.133	-1.91
Tempo de deslocamento				-0.051	0.132	-0.39	-0.051	0.132	-0.39	-0.051	0.132	-0.39
Filhos				-0.084	0.150	-0.56	-0.083	0.150	-0.55	-0.083	0.150	-0.55
FSSB				0.066	0.067	0.99	0.066	0.067	0.99	0.065	0.067	0.97
FSCB				0.013	0.104	0.13	0.013	0.104	0.13	0.013	0.104	0.13
Eventos no trabalho							0.236	0.079	2.99**	0.205	0.075	2.73**
Eventos na família							-0.138	0.084	1.64	-0.100	0.080	-1.25
WFC										0.023	0.042	0.55
FWC										-0.142	0.057	-2.49**
WFE										0.213	0.045	4.73***
FWE										0.137	0.050	2.74**
-2 x log (lh)		1017.433			1007.705			996.796			945.333	
Diferença de -2 x log					9.728			10.909**			51.463***	
<i>Df</i>					6			2			4	
Intercepto de nível 1	0.471			0.471			0.458			0.403		
variância (SE)	(0.033)			(0.033)			(0.032)			(0.029)		
Intercepto de nível 2	0.186			0.145			0.147			0.153		
variância (SE)	(0.047)			(0.039)			(0.039)			(0.039)		

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

Também de acordo com a visão de trabalho-família baseada em recursos, FWC foi identificado como relacionado negativamente ao agir consciente no trabalho. Por um lado, a família fornece recursos para o trabalho; por outro, consome recursos que são relevantes para o trabalho.

O enriquecimento originado no trabalho também se mostrou significativamente relacionado a agir consciente no trabalho. Dessa forma, os resultados também corroboram com o que propõe a perspectiva *match-domain*.

A idade ter se mostrado um preditor significativo de agir consciente no trabalho se contrapõe ao encontrado por Reb e colaboradores (2015). No entanto, a relação entre idade e agir consciente encontra suporte na literatura. Se considerado como uma manifestação de desempenho no trabalho, a relação entre idade e agir consciente no trabalho está em conformidade com o que tem sido encontrado por meta-análises que consideraram outras dimensões de desempenho além do desempenho na tarefa (e.g. Ng & Feldman, 2008). A relação entre idade e agir consciente também está de acordo com estudos que indicam relação positiva entre idade e inteligência emocional (Kafetsios, 2004). O resultado encontrado também é consistente com a teoria do controle do tempo de vida (Heckhausen, Wrosch & Schulz, 2010), que argumenta que com o tempo as pessoas adquirem mais controle sobre suas vidas e, dessa forma, pessoas mais velhas possuem um maior controle sobre suas vidas e sobre como reagem a eventos.

### 5.2.6 *Teste de hipóteses preditivas de distração no trabalho (2f, 3f, 4c, 5c, 6c, 7c, 8c e 9c)*

Para distração como variável critério (Tabela 15), o Modelo 1 não apresentou uma melhoria significativa sobre o modelo nulo (diferença de  $-2 \times \log = 9.264$ ,  $df = 6$ , *ns*). O Modelo 2 também não apresentou melhoria significativa sobre o Modelo 1 (diferença de  $-2 \times \log = 2.958$ ,  $df = 2$ , *ns*). O Modelo 3, por outro lado, apresentou uma melhoria significativa sobre o Modelo 2 (diferença de  $-2 \times \log = 23.038$ ,  $df = 4$ ,  $p < .001$ ), com o enriquecimento trabalho-família, o conflito família-trabalho e a idade como preditores ( $t = 3.38$ ,  $p < 0.001$ ;  $t = 2.05$ ,  $p < 0.05$ ;  $t = -2.15$ ,  $p < 0.05$ , respectivamente). Os resultados suportaram as hipóteses 7c e 8c visto que o conflito família-trabalho e o enriquecimento trabalho-família se relacionaram positivamente a distração no trabalho. Entretanto, as hipóteses 2f, 3f, 4c, 5c, 6c e 9c foram rejeitadas.

Da mesma forma que para o agir consciente no trabalho como consequente, foi testado um modelo preditivo de agir consciente no trabalho no qual foram incluídos termos de interação entre as formas de suporte, conflito e enriquecimento investigadas. O modelo não apresentou melhoria significativa comparado ao modelo 3 tampouco as variáveis inseridas apresentaram efeito significativo.

A idade ter se mostrado um preditor significativo de distração no trabalho vai ao encontro do que foi encontrado por Reb e colaboradores (2015) e pode ser interpretado da mesma maneira que a relação com o agir consciente no trabalho.

Tabela 15  
**Estimativas multiníveis para modelos preditivos de distração no trabalho**

Variable	Modelo Nulo			Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t
Intercepto	2.622	0.107	24.50***	4.602	0.788	5.84***	4.602	0.788	5.84***	4.602	0.788	5.84***
Idade				-0.043	0.020	-2.15*	-0.043	0.020	-2.15*	-0.043	0.020	-2.15*
Sexo				0.162	0.210	0.77	0.162	0.210	0.77	0.162	0.210	0.77
Tempo de deslocamento				0.009	0.208	0.04	0.009	0.208	0.04	0.009	0.208	0.04
Filhos				-0.096	0.237	0.41	-0.096	0.237	0.41	-0.096	0.237	-0.41
FSSB				-0.118	0.105	1.12	-0.118	0.105	1.12	-0.118	0.105	-1.12
FSCB				-0.050	0.164	0.30	-0.050	0.164	0.30	-0.050	0.164	-0.30
Eventos no trabalho							-0.130	0.090	1.44	-0.120	0.089	-1.35
Eventos na família							0.098	0.095	1.03	0.098	0.095	1.03
WFC										0.014	0.050	0.55
FWC										0.230	0.068	3.38***
WFE										-0.111	0.054	-2.05*
FWE										-0.059	0.060	-0.98
-2 x log (lh)		1160.842				1151.578			1148.620			1125.582
Diferença de -2 x log <i>df</i>						9.264			2.958			23.038***
						6			2			4
Intercepto de nível 1	0.600			0.600			0.597			0.431		
variância (SE)	(0.042)			(0.042)			(0.042)			(0.097)		
Intercepto de nível 2	0.523			0.427			0.427			0.562		
variância (SE)	(0.116)			(0.097)			(0.097)			(0.040)		

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

### 5.2.7 *Teste de hipóteses preditivas de comportamentos de cidadania organizacional (hipóteses 2g, 3g, 4g, 5g, 6b, 7b, 8b, 9b e 11)*

Para comportamentos de cidadania organizacional como variável critério (Tabela 16), o Modelo 1 não apresentou uma melhoria significativa sobre o modelo nulo (diferença de  $-2 \times \log = 8.427$ ,  $df = 6$ ,  $ns$ ). O Modelo 2 também não apresentou uma melhoria significativa comparado ao Modelo 1 (diferença de  $-2 \times \log = 1.727$ ,  $df = 2$ ,  $ns$ ). O Modelo 3, por sua vez, apresentou uma significativa melhoria sobre o Modelo 2 (diferença de  $-2 \times \log = 31.908$ ,  $df = 5$ ,  $p < .001$ ), com agir consciente no trabalho, enriquecimento trabalho-família e conflito trabalho-família como preditores ( $t = 3.35$ ,  $p < 0.001$ ;  $t = 2.79$ ,  $p < 0.01$ ;  $t = 2.36$ ,  $p < 0.05$ , respectivamente). Os resultados suportaram as hipóteses 6b, 8b e 11 uma vez que agir consciente no trabalho, enriquecimento trabalho-família e conflito trabalho-família se relacionaram significativamente com a variável critério. No entanto, as hipóteses 2g, 3g, 4g, 5g 7b e 9b foram rejeitadas.

Foi testado um modelo preditivo de comportamentos de cidadania organizacional como consequente no qual foram incluídos termos de interação entre as formas de suporte, conflito e enriquecimento investigadas. O modelo não apresentou melhoria significativa comparado ao modelo 3 tampouco as variáveis inseridas apresentaram efeito significativo.

A relação significativa encontrada entre agir consciente no trabalho e comportamentos de cidadania organizacional está em linha com os resultados de Reb e colaboradores (2015). A relação positiva entre agir consciente no trabalho e OCB pode ser explicada pelo fato de mindfulness facilitar o processo de transformação de intenções em ações (Chatzisarantis & Hagger, 2007). Esse resultado reforça o papel de mindfulness como preditor de comportamentos organizacionalmente relevantes.

Tabela 16

**Estimativas multiníveis para modelos preditivos de comportamentos de cidadania organizacional**

Variable	Modelo Nulo			Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t	Efeito ( $\beta$ )	SE	t
Intercepto	0.808	0.031	26.06***	0.222	0.232	0.96	0.222	0.232	0.96	3.041	0.500	6.08***
Idade				0.010	0.006	1.66	0.010	0.006	1.66	0.010	0.006	1.66
Sexo				-0.022	0.062	-0.35	-0.022	0.062	-0.35	-0.022	0.062	-0.35
Tempo de deslocamento				0.123	0.061	2.02*	0.123	0.061	2.02*	0.123	0.061	2.02*
Filhos				-0.016	0.070	-0.23	-0.016	0.070	-0.23	-0.016	0.070	-0.23
FSSB				-0.010	0.031	-0.32	-0.010	0.031	-0.32	-0.010	0.031	-0.32
FSCB				0.070	0.048	1.46	0.070	0.048	1.46	0.070	0.048	1.46
Eventos no trabalho							0.050	0.040	1.25	0.009	0.039	0.24
Eventos na família							-0.018	0.042	-0.43	-0.003	0.041	-0.07
WFC										0.052	0.022	2.36*
FWC										-0.024	0.030	-0.80
WFE										0.067	0.024	2.79**
FWE										-0.002	0.026	-0.08
Agir consciente no trabalho										0.087	0.026	3.35***
-2 x log (lh)		373.471			365.044			363.317			331.209	
Diferença de -2 x log					8.427			1.727			31.908***	
Df					6			2			5	
Intercepto de nível 1	0.115			0.115			0.114			0.106		
variância (SE)	(0.008)			(0.008)			(0.008)			(0.007)		
Intercepto de nível 2	0.037			0.030			0.030			0.031		
variância (SE)	(0.010)			(0.008)			(0.008)			(0.008)		

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001.

Conforme hipotetizado, conflito e enriquecimento se mostraram significativamente relacionados à OCB. De modo contrário ao que preconizam a maioria dos autores, apenas o enriquecimento e o conflito originados no próprio trabalho se relacionaram a OCB. É importante destacar que foi encontrada uma relação entre WFC e OCB com sentido positivo, contrário ao que previa a Hipótese 6b. Uma possível explicação para isso seria que os indivíduos atribuem ao trabalho uma centralidade (ou saliência; aqui, tidos como equivalentes) relativamente mais elevada do que à família. Dessa forma, um indivíduo a despeito de vivenciar WFC apresentaria OCB. Os resultados encontrados por Brummelhuis e Loutsch (2016) vão nessa direção. Para indivíduos com alta centralidade no trabalho, o tempo passado no trabalho gerou menos exaustão e mais engajamento do que para indivíduos com baixa centralidade no trabalho. Ainda nesse sentido apontam os resultados encontrados por Koopan, Lanaj e Scott (2016). Koopan e colaboradores (2016) encontraram evidências de que a relação entre OCB e afeto positivo é moderada pelo foco do indivíduo no crescimento profissional de tal forma que, quanto mais foco no crescimento profissional, mais forte é o efeito positivo de OCB sobre afeto positivo. Sugere-se que estudos futuros verifiquem se a saliência atribuída a cada papel afeta a relação entre vivências de conflito e enriquecimento e seus consequentes.

A inesperada relação positiva entre o tempo de deslocamento e OCB pode ser explicada pelo que sugerem a teoria e os resultados empíricos apresentados por Jachimowicz, Lee, Staats, Menges e Gino (2017). Jachimowicz e colaboradores (2017) encontram evidências empíricas que os trabalhadores que utilizam o tempo de deslocamento entre casa e trabalho para realizar uma transição psicológica efetiva entre os papéis associados a cada domínio não percebem esse tempo de deslocamento como algo negativo. Especificamente, os trabalhadores que reservaram algum tempo para planejar como seria seu dia de trabalho se mostraram menos propensos a serem afetados negativamente pelo tempo de deslocamento de casa para o trabalho. Destarte, uma possível explicação para a relação positiva entre tempo de deslocamento e OCB é que os

participantes dedicaram esse tempo ao planejamento do dia de trabalho e prospectaram comportamentos de cidadania organizacional a serem realizados e estabeleceram metas para sua concretização.

### **5.3 Resultados qualitativos**

Inicialmente, as entrevistas tinham como objetivo apenas investigar a viabilidade de aplicação das proposições da TSE para a interface trabalho-família. No entanto, motivado pelo discurso voluntário do primeiro entrevistado acerca do efeito da participação na pesquisa na maneira como ele via suas questões relacionadas à conciliação trabalho-família, incluiu-se nas entrevistas subsequentes algumas questões sobre o impacto da pesquisa na vida dos servidores.

Sobre a TSE, as entrevistas de maneira geral sustentaram que é aplicável a questões relacionadas a trabalho e família. Especificamente, o discurso de todos os entrevistados sustenta que eventos mais novos, disruptivos e críticos são mais importantes/significativos/salientes. Assim, a principal proposição da TSE foi validada pelos entrevistados. No entanto, os participantes também reportaram que tiveram dificuldade em distinguir eventos novos de eventos disruptivos. Isso pode sinalizar uma necessidade de refinamento conceitual.

Além disso, de acordo com o que propõe a TSE, os eventos de maior duração e geograficamente mais próximos foram considerados mais prováveis de serem considerados importantes e, portanto, serem reportados. Por outro lado, os participantes entrevistados não suportaram que os eventos que afetam um maior número de níveis sejam mais importantes ou significativos. Na verdade, alguns afirmaram que consideram que ocorre precisamente de maneira contrária, com eventos que afetam menos níveis sendo considerados mais importantes.

De maneira geral, os resultados corroboram com o que propõem Morgeson e colaboradores (2015). Visto que a técnica de amostragem e a abordagem utilizada nesta etapa não visam



a generalização dos resultados, estudos futuros poderiam procurar verificar a aplicabilidade da TSE por meio de estudos longitudinais intensivos com coleta de dados quantitativos.

Inicialmente a coleta de dados qualitativos por meio de entrevistas tinha como objetivo apenas levantar informações sobre a aplicabilidade da TSE. No entanto, conforme sugerido por Wells (1991), no decorrer das entrevistas o pesquisador manteve-se atento a tudo que os participantes falavam ou faziam. Dessa forma, motivado por informações expressas espontaneamente pelo primeiro entrevistado, o pesquisador incluiu nas demais entrevistas perguntas sobre a participação na coleta diária de informações e seus possíveis impactos sobre os participantes.

De maneira geral, as entrevistas revelaram que a participação na pesquisa pode ser vista como uma intervenção per se. Os participantes relataram mudanças na forma como lidam com questões relacionadas à interface trabalho-família em decorrência da sua participação na pesquisa. A seguir são apresentadas algumas falas representativas:

“É tipo... Você começa a refletir e, como eu te falei, no final eu fiquei com uma crise de abstinência [risada]. Eu considerei fazer um diário para continuar a me examinar. Eu achei legal.” (Participante 1)

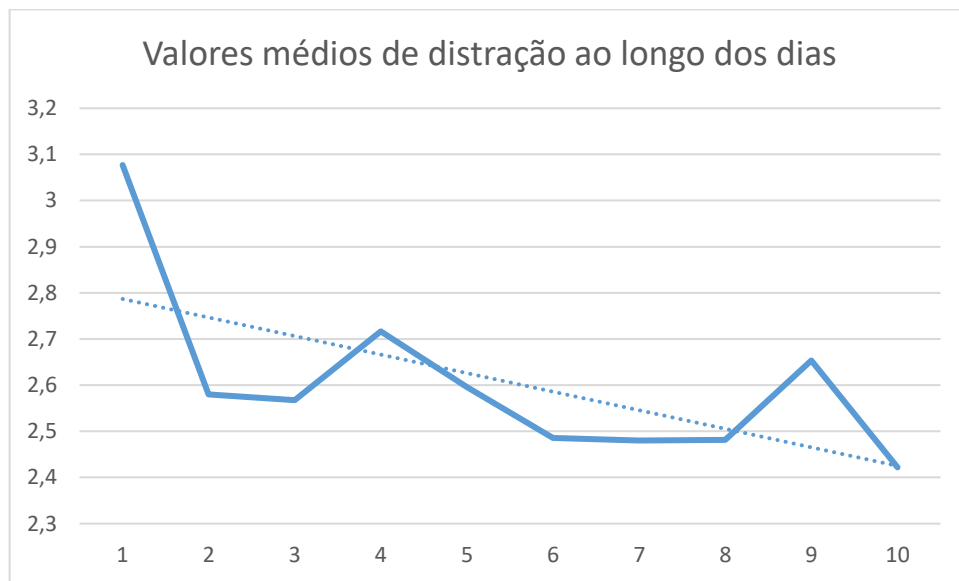
“Foi bom. Foi uma oportunidade para pensar sobre coisas que eu normalmente não penso. Foi interessante, enriquecedor. Me fez repensar como eu lido com essas coisas. Trabalho, casa, família...” (Participante 2)

“Me fez repensar meu cargo de gestão” (Participante 3)

“Eu sinto falta de participar da pesquisa. Foi como um exame de consciência.” (Participante 4)

“No final da primeira semana eu decidi mudar de área no trabalho.” (Participante 5)

Motivado pelos discursos dos participantes, buscou-se avaliar se, ao final do período de participação na pesquisa, os participantes apresentaram um nível diferente de mindfulness no trabalho. O tempo se mostrou negativamente relacionado com a distração no trabalho ( $r=-0.118$ ;  $p < 0.05$ ). Gráficamente é possível observar que de fato há uma tendência decrescente no nível de distração no trabalho (Figura 3) o que sugere uma melhoria relacionada à participação na pesquisa.



**Figura 3.** Valores médios de distração ao longo do período de coleta de dados.

O efeito da participação na pesquisa sobre os comportamentos e decisões dos participantes pode apontada como uma manifestação de reatividade de medida (*measurement reactivity*) (Barta, Tennen, & Litt, 2012; Shrout, Laurenceau, & Bolger, 2012). French e Sutton (2010) definem reatividade de medida como o efeito presente quando o uso de uma medida resulta em mudanças nas pessoas que estão sendo medidas.

A reatividade de medida frequentemente é ignorada durante os relatos de resultados de estudos que utilizam métodos diários (Barta, et al., 2012). Como afirmam Barta e colaboradores

(2012) isso decorre de uma falta de atenção dos pesquisadores para com os efeitos da participação nas pesquisas sobre os participantes. O presente estudo buscou explorar esses possíveis efeitos e os resultados sugerem a ocorrência de efeitos sobre os comportamentos e decisões dos participantes. Sugere-se que a possibilidade de ocorrência de reatividade de medida seja considerada por pesquisadores ao conduzir pesquisas com desenho semelhante.

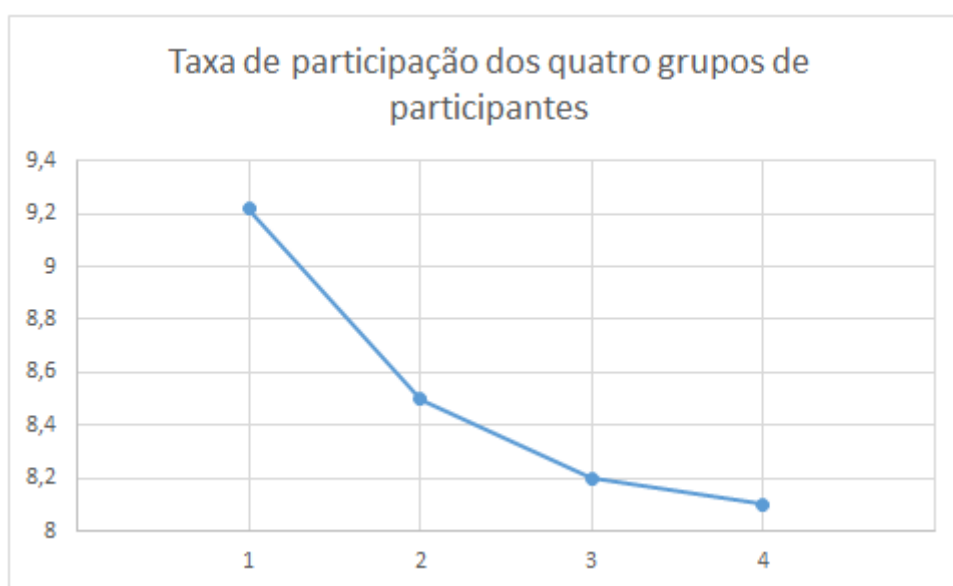
#### **5.4 Análises adicionais**

Os resultados também indicaram que as estratégias utilizadas durante a coleta de dados visando aumentar a taxa de participação (que no caso deste estudo corresponde a mais dias de participação) de fato afetaram o comportamento dos participantes. A coleta de dados se deu com quatro grupos de participantes. Os participantes do primeiro grupo tiveram – em sua maioria – um contato inicial presencial com o pesquisador (os participantes que não puderam se encontrar presencialmente foram contatados por telefone). Depois, da mesma forma que os participantes dos demais grupos, receberam um e-mail especificando as instruções para download do aplicativo e participação na pesquisa (Apêndice 2). Durante as duas semanas de coleta de dados a participação desse primeiro grupo foi monitorada e um alerta (via aplicativo de mensagens e/ou e-mail, a depender da preferência de cada participante) foi enviado todos os dias à noite caso as respostas não tivessem sido registradas até às 22:00 horas.

Os participantes do segundo grupo também tiveram suas respostas monitoradas diariamente, mas os participantes apenas receberam um alerta quando não tinham sido registradas respostas até às 22:00 horas e não havia sido registrada participação no dia anterior. No terceiro grupo, os participantes apenas receberam um alerta quando não havia sido registrada participação até às 22:00 horas e também não tivessem sido registradas respostas nos dois dias anterior-

res. Os participantes do quarto grupo tiveram suas respostas monitoradas, mas apenas receberam os alertas automáticos que no primeiro dia de participação os participantes de todos os grupos puderam personalizar.

A taxa de participação média passou de 9,22 dias dos participantes do grupo 1 para 8,09 dias dos participantes do grupo 4. Apesar de não ser possível afirmar que isso se deu em função da mudança de estratégia (estabelecer uma relação causal), há correlação entre uma maior proximidade e frequência dos contatos do pesquisador com os participantes e uma maior taxa de participação. O maior declínio ocorreu entre o grupo 1 e o grupo 2 como pode ser observado na Figura 4.



**Figura 4.** Taxa de participação (quantidade média de dias) de cada grupo de participantes

Esses resultados reforçam a importância de se utilizar estratégias para promover uma maior taxa de participação em estudos longitudinais. Conforme Taris (2000), o emprego de estratégias para reduzir o atrito ao longo do período de coleta de dados é a melhor tática para se evitar não-respostas.

No próximo capítulo são apresentadas as principais conclusões, implicações e limitações do presente estudo bem como recomendações para estudos futuros.

## 6 Considerações finais

Neste capítulo são apresentadas as implicações teóricas e metodológicas dos resultados apresentados acima. Em seguida, são apresentadas as implicações práticas. Por fim, são apresentadas as limitações deste estudo e sugestões para estudos futuros.

O presente estudo procurou investigar, empiricamente, utilizando um método longitudinal intensivo com coleta de informações por meio de diário e uma perspectiva multinível de análise, antecedentes e consequentes de conflito e enriquecimento trabalho-família. Este objetivo foi plenamente alcançado. Com relação aos antecedentes de conflito e enriquecimento trabalho-família, o presente estudo encontrou três principais resultados.

Primeiro, consistente com a perspectiva do domínio correspondente e parcialmente suportando as hipóteses 1a e 1b, este estudo encontrou evidências de que os eventos do trabalho são associados ao conflito originado no trabalho que afeta a família (trabalho-família) e os eventos na família são associados ao conflito originado na família que afeta o trabalho (família-trabalho). Não foram encontradas relações significativas entre os eventos e as duas formas de enriquecimento. Esses resultados contribuem para o debate entre as perspectivas do domínio cruzado e do domínio correspondente ao demonstrar que os eventos estão mais relacionados ao conflito e ao enriquecimento originados no mesmo domínio de ocorrência do evento.

Segundo, apesar de apresentar uma correlação com enriquecimento, os comportamentos de suporte à família por parte do supervisor não se relacionaram significativamente com conflito ou enriquecimento quando essas relações foram testadas por meio da análise multinível. De maneira semelhante, igualmente contrária ao esperado, os comportamentos de suporte à família por parte dos colegas inicialmente apresentaram correlação significativa tanto com conflito quanto com enriquecimento, mas nenhuma relação significativa foi encontrada por meio

das análises multinível. Além disso, as duas formas de suporte investigadas também não contribuíram significativamente para os modelos preditivos de mindfulness no trabalho ou comportamentos de cidadania organizacional seja diretamente ou por meio de termo de interação.

Terceiro, os comportamentos de cidadania organizacional predisseram tanto o conflito quanto o enriquecimento trabalho-família originados no trabalho. Esse resultado contribui para o debate sobre se os comportamentos de cidadania organizacional são bons ou ruins – e para quem.

Os modelos preditivos de variáveis consequentes de conflito e enriquecimento trabalho-família suportaram a maior parte das hipóteses. Conforme esperado, o conflito se relacionou negativamente com o agir consciente no trabalho e os comportamentos de cidadania organizacional e positivamente com a distração no trabalho. De maneira oposta, conforme hipotetizado, o enriquecimento se mostrou positivamente associado ao agir consciente no trabalho e aos comportamentos de cidadania organizacional e negativamente com a distração no trabalho. Foi identificada também uma relação significativa entre agir consciente no trabalho e comportamentos de cidadania organizacional.

As interrelações entre conflito e enriquecimento reiteram que, apesar de não serem perfeitamente opostas, as duas variáveis apresentam efeitos opostos umas sobre as outras. Os resultados da parte qualitativa também apresentaram importantes contribuições.

De acordo com as entrevistas, as proposições da TSE em sua maioria são aplicáveis ao campo trabalho-família. Espera-se que os resultados deste estudo motivem a aplicação e verificação de aplicabilidade da TSE em outros campos e por meio de outras estratégias metodológicas.

Os resultados das entrevistas em conjunto com os dados referentes às taxas de participação sugerem que as estratégias empregadas pelo pesquisador ao longo da coleta de dados de fato afetam a taxa de participação. Foi identificado também que a participação na pesquisa influenciou na maneira como os participantes se comportam e tomam decisões referentes à carreira e à interface trabalho-família.

### **6.1 Implicações práticas**

Do ponto de vista organizacional, os resultados deste estudo enfatizaram a importância do bem-estar dos empregados no que se refere ao equilíbrio trabalho-família, uma vez que este está relacionado a três comportamentos relevantes para a organização. Portanto, as organizações deveriam ajudar seus funcionários ao diminuírem as fontes de conflito e promoverem as fontes de enriquecimento trabalho-família.

As descobertas deste estudo também têm consequências importantes para os pesquisadores. Os resultados mostram que a pesquisa desencadeou decisões dos participantes sobre sua carreira e os fez repensar como lidam com os domínios do trabalho e da família. Por essa razão, é crucial que os pesquisadores tenham em conta o potencial impacto da pesquisa sobre os participantes.

Por fim, alguns participantes entrevistados manifestaram o desejo de continuar auto avaliar periodicamente sobre como lidam com problemas relacionados à interface trabalho-família. Talvez este desejo resulte de uma maior conscientização sobre os efeitos dos comportamentos diários em ambos os domínios, o que, por sua vez, despertou a necessidade de uma avaliação periódica que forneça insumos para melhoria pessoal e permita uma conduta mais consciente e responsável.



## 6.2 Limitações e sugestões para estudos futuros

Uma potencial limitação deste estudo é que ele se baseou apenas em auto-relatos levantando questões relativas à desejabilidade social, variância método comum e correlações infladas (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003; Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012). Porquanto a relação entre as variáveis não ser tão elevada e considerando que medidas procedimentais foram tomadas buscando mitigar esses riscos, esse não parece ser um problema crítico. O uso de escores centralizados nas pessoas, por exemplo, diminui o efeito dos estilos de resposta e o uso de variáveis de controle reduz o risco de correlações infladas.

Parece oportuno acompanhar Conway e Lance (2010) e Demerouti e Cropanzano (2017) e argumentar que os auto-relatos não devem ser considerados intrinsecamente enviesados. Neste estudo, por exemplo, o indivíduo é a fonte mais apropriada para informações sobre a variação interna diária de conflito e enriquecimento.

Outra limitação deste estudo é o fato de as informações sobre os eventos não ter considerado a valência dos eventos. O questionário contava com dois itens nos quais o participante deveria indicar se os eventos ocorridos na família e no trabalho foram positivos ou negativos. No entanto, por não se tratarem de campos obrigatórios, a baixa taxa de resposta para esses itens inviabilizou qualquer análise.

Por fim, o uso da estratégia bola de neve conjugada ao uso de contatos pessoais pode também ser apontado como uma potencial limitação. De fato, essa técnica poderia ter prejudicado a representatividade e equilíbrio da amostra. Porém, as características da amostra são similares às características das população-alvo – o que indica que a amostra não é enviesada a ponto de não representar a população. Evidentemente, como em qualquer estudo com desenho semelhante, a participação demanda um grau de esforço elevado por parte dos participantes,

leva a um tamanho de amostra no nível mais elevado significativamente inferior ao que ocorre em estudos transversais.

Este estudo também possui diversas qualidades. O uso de coleta diária de informações permitiu uma melhor mensuração de fenômenos variáveis intra-indivíduo e a persistência de efeitos. O uso da modelagem multinível também é um aspecto positivo que possibilitou a distinção entre os componentes da variância que são entre sujeitos (nível mais elevado) e intra sujeitos (nível menos elevado). Isso foi útil para caracterizar os fenômenos como flutuantes ou constantes. O uso da coleta diária de informações via aplicativo permitiu um controle sobre o exato momento no qual cada participante fez sua participação diária. Isso, por sua vez, possibilitou a identificação e descarte de participações que não estavam de acordo com os requisitos estabelecidos (por exemplo, uma participação durante o horário de trabalho ou duas participações em um dia). A coleta de dados qualitativos por meio de entrevistas também pode ser apontada como um aspecto positivo que elevou a credibilidade dos resultados da etapa quantitativa e revelou efeitos da participação na pesquisa sobre os participantes.

Espera-se que o presente estudo tenha contribuído para incentivar novos estudos sobre a interface trabalho-família.

## Referências

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212.
- Aguinis, H., & Edwards, J. R. (2014). Methodological wishes for the next decade and how to make wishes come true. *Journal of Management Studies*, 51(1), 143-174.
- Allen, T. D. (2012). The work-family interface. In S. W. J. Kozlowski (Ed). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (pp. 1163-1198). New York: Oxford University Press.
- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372-379.
- Allen, T. D. (2013a). The work-life interface: A synthesis of research from industrial and organizational psychology. In N. Schmitt & S. Highhouse (Eds). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* Vol 12 (pp. 698-718). Hoboken, NJ: Wiley.
- Allen, T. D. (2013b). Some future directions for work-family research in a global world. In S. A. Y., Poelmans, J. H. Greenhaus, & M. L. H. Maestro (Eds.) (pp. 333-347). *Expanding the boundaries of work-family research: A vision for the future*. Basingstoke, UK: Palgrave.
- Allen, T. D., & Paddock, E. L. (2015) How being mindful impacts individuals' work-family balance, conflict, and enrichment: A review of existing evidence, mechanisms and future directions. In Reb, J. & Atkins, P. W. B. (Eds). *Mindfulness in Organizations: Foundations, Research, and Applications*. 213-238.
- Allison, P. D. (2005). Fixed effects regression methods for longitudinal data using SAS. Cary, NC: SAS Institute.
- Allison, P. D. (2009). Fixed effects regression models. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Allport, G. W. (1942). The use of personal documents in psychological science. New York: Social Science Research Council.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Amstad, F. T., & Semmer, N. K. (2013). Chains of events in work-family research. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research* (pp. 150-169). Hove, UK: Psychology Press.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491.
- Babbie, E. (1999). *Métodos de Pesquisas de Survey*. Editora: UFMG.

- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13, 27–45.
- Bagger, J., Li, A., & Gutek, B. A. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Human Relations*, 61(2), 187-211.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American psychologist*, 56(10), 781.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Barros, Víviam Vargas de, Kozasa, Elisa Harumi, Souza, Isabel Cristina Weiss de, & Ronzani, Telmo Mota. (2014). Validity evidence of the brazilian version of the five facet mindfulness questionnaire (FFMQ). *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(3), 317-327.
- Barta, W., Tennen, H., & Litt, M. D. (2012). Measurement reactivity in diary research. In M. R. Mehl & T. S. Conner (Eds.), *Handbook of research methods for studying daily life* (pp. 108–123). New York: Guilford Press.
- Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual review of psychology*, 54(1), 579-616.
- Bolger, N., & Laurenceau, J. P. (2013). *Intensive longitudinal methods*. New York, NY: Guilford.
- Bolino, M. C., Hsiung, H. H., Harvey, J., & LePine, J. A. (2015). “Well, I’m tired of tryin’!” Organizational citizenship behavior and citizenship fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 56-74.
- Bolino, M. C., Harvey, J., & Bachrach, D. G. 2012. A self-regulation approach to understanding citizenship behavior in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119, 126-139.
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., & Harvey, J. (2013). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 542-559.
- Bono, J. E., Glomb, T. M., Shen, W., Kim, E., & Koch, A. J. (2013). Building positive resources: Effects of positive events and positive reflection on work stress and health. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1601-1627.
- Borges-Andrade, J. E., & Pagotto, C. P. (2010). O estado da arte e da pesquisa brasileira em Psicologia do Trabalho e das Organizações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(especial), 37-50.
- Brandão, H.P. (2009). *Aprendizagem, contexto, competência e desempenho: um estudo multinível*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.

- Breaugh, J. A., & Frye, N. K. (2008). Work–family conflict: The importance of family-friendly employment practices and family-supportive supervisors. *Journal of Business and Psychology*, 22(4), 345-353.
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In Lonner, W. J., & Berry, J. W. *Field methods in cross-cultural research*, 137-165. Sage Publications, Inc.
- Brislin, R. W. (1980), “Translation and Content Analysis of Oral and Written Material,” in *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 1, Harry C. Triandis and J.W. Berry, eds. Boston: Allyn & Bacon, 389–444.
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. *Readings on the development of children*, 2, 37-43.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822–848.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18, 211–237.
- Brummelhuis, L., & Bakker, A. 2012. A resource perspective on the work-home interface: the work-home resources model. *American Psychologist*, 67, 545-556.
- Brummelhuis, L., & Loutsch, B. A. (2016). Office or kitchen? Wellbeing consequences of role participation depend on role salience. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 171-182.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365.
- Burton, N. W., Pakenham, K. I., & Brown, W. J. (2010). Feasibility and effectiveness of psychosocial resilience training: a pilot study of the READY program. *Psychology, health & medicine*, 15(3), 266-277.
- Butler, A., Song, Z., & Ilies, R. (2013). A review and research agenda. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research*. Hove, UK: Psychology Press.
- Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (Eds.). (2011). *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford University Press.
- Cantal, C., Borges-Andrade, J. E., & Porto, J. B. (2015). Cooperação, comportamentos proativos ou simplesmente cidadania organizacional? Uma revisão da produção nacional na área. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(3), 286-297.
- Carlson, D., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2011). Work-family enrichment and job performance: A constructive replication of affective events theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 297-312.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Caspar, R., Peytcheva, E., Yan, T., Lee, S., Liu, M., & Hu, M. (2016). Pretesting. *Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys*. Ann Arbor, MI: Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan.
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 28.
- Chambel, M. J., & Santos, M. V. D. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estud. psicol.(Campinas)*, 26(3), 275-286.
- Chatzisarantis, N. L. D., & Hagger, M. S. (2007). Mindfulness and the intention-behavior relationship within the theory of planned behaviour. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(5), 663-676.
- Chiesa, A. (2013). The difficulty of defining mindfulness: Current thought and critical issues. *Mindfulness*, 4(3), 255-268.
- Chiesa, A., Calati, R., & Serretti, A. (2011). Does mindfulness training improve cognitive abilities? A systematic review of neuropsychological findings. *Clinical Psychology Review*, 31, 449-464.
- Chinchilla, N., & Grau, M. (2013). Corporate family responsibility e ambienti di lavoro flessibili: un "must" per le aziende del XXI secolo. *Sociologia e Politiche Sociali*. 16(2), 43-65.
- Cia, F., & Barham, E. J. (2006). Influências das condições de trabalho do pai sobre o relacionamento pai-filho. *Psico-USF*, 11(2), 257-264.
- Cia, F., & Barham, E. J. (2008). Trabalho noturno e o novo papel paterno: uma interface difícil. *Estud. psicol.(Campinas)*, 25(2), 211-221.
- Coelho Junior, F. A. (2009). *Suporte à aprendizagem, satisfação no trabalho e desempenho: um estudo multinível*. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Crain, T. L., Hammer, L. B., Bodner, T., Kossek, E. E., Moen, P., Lilienthal, R., & Buxton, O. M. (2014). Work–family conflict, family-supportive supervisor behaviors (FSSB), and sleep outcomes. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 155.
- D’Affonseca, S. M., Cia, F., & Barham, E. J. (2014). Trabalhadora feliz, mãe feliz? Condições de trabalho que influenciam na vida familiar [I]. *Psicol. Argum*, 32(76), 129-138.
- Dalal, R. S., Lam, H., Weiss, H. M., Welch, E., & 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.

- DaMatta, R. (1979). *Carnavais, malandros e heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro*. Rio de Janeiro: Rocco.
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 67(1), 105-128.
- Davis, G. F. (2010). Do theories of organizations progress? *Organizational Research Methods*, 13 (4), 690-709.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2017). The buffering role of sportsmanship on the effects of daily negative events. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 263-274.
- Demerouti, E., Martínez Corts, I., & Boz, M. A. (2013). A closer look at key concepts of work-nonwork interface. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research* (pp. 150-169). Hove, UK: Psychology Press.
- Demerouti, E., Corts, I. M., & Boz, M. (2013). Issues in the Development of Research on Interrole Enrichment. In S. A. Y., Poelmans, J. H. Greenhaus, & M. L. H. Maestro (Eds.), *Expanding the boundaries of work-family research: A vision for the future*, (pp. 333-347). Basingstoke, UK: Palgrave.
- Den Dulk, L., Peper, B., Kanjuo Mrčela, A., & Ignjatović, M. (2016). Supervisory support in Slovenian and Dutch organizations: a contextualizing approach. *Community, Work & Family*, 19(2), 193-212.
- Droogers, A. (1988). Brazilian Minimal Religiosity. In G. Banck & K. Koonings (Eds.) *Social change in contemporary Brasil* (pp. 165-175). Amsterdam: CEDLA.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Conley, K. M., Williamson, R. L., Henderson, T. G., & Mancini, V. S. (no prelo). Mindfulness-based training interventions for employees: A qualitative review of the literature. *Human Resource Management Review*.
- Eckenrode, J., & Bolger, N. (1995). Daily and within-day event measurement. In S. Cohen, R. C. Kessler, & L. U. Gordon (Eds.), *Measuring stress: A guide for health and social scientists* (pp. 80-101). New York: Oxford University Press.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Ehrhart, M. G. (2004). Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit level organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 57, 61-94.
- Endsley, M. R. (1997). The role of situation awareness in naturalistic decision making. In C. E. Zsombok & G. Klein (Eds.), *Naturalistic decision making*, (pp. 269-284). New York: Psychology Press.
- Faldetta, G. (2008). *Corporate Family Responsibility e Work-life Balance*. Milano: F. Angeli.
- Ferreira, M. C., Fischer, R., Porto, J. B., Pilati, R., & Milfont, T. L. (2012). Unraveling the mystery of Brazilian Jeitinho: A cultural exploration of social norms. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(3), 331-344.

- Fisher, C. D., & To, M. L. (2012). Using experience sampling methodology in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 865-877.
- Fondas, N. (2015) When Dads Lean Back, the Benefits Pile Up. *Huffington Post*. Acesso 07/09/2015 em: [http://www.huffingtonpost.com/nanette-fondas/when-dads-lean-back-the-benefits-pile-up\\_b\\_6647614.html](http://www.huffingtonpost.com/nanette-fondas/when-dads-lean-back-the-benefits-pile-up_b_6647614.html)
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K., & Kessler, S. R. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 199-220.
- French, K. A., & Johnson, R. C. (2016). A Retrospective Timeline of the Evolution of Work–Family Research. In Allen, T. D., & Eby, L. T. *The Oxford Handbook of Work and Family*, 9.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (no prelo). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Social Support. *Psychological Bulletin*.
- French, D. P., & Sutton, S. (2010). Reactivity of measurement in health psychology: how much of a problem is it? What can be done about it?. *British Journal of Health Psychology*, 15(3), 453-468.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2012). Mindfulness at work. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 30, 115-157
- Greenhaus, J. H., & Ten Brummelhuis, L. L. (2013). Models and frameworks underlying work-life research. In: Major, D. A., & Burke, R. J. (Eds.) *Handbook of work-life integration among professionals: Challenge and opportunities*, 14-34. Edward Elgar Publishing.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of occupational health psychology*, 165-183.
- Greenhaus, J.H. (2008) Innovations in the study of the work-family interface: Introduction to the special section. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 343-348.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Grant, R. W., & Sugarman, J. (2004). Ethics in human subjects research: do incentives matter?. *Journal of Medicine and Philosophy*, 29(6), 717-738.
- Gregório, S., & Gouveia, J. P. (2011). Facetas de mindfulness: características psicométricas de um instrumento de avaliação. *Psychologica*, (54), 259-279.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K., & Wayne, J. H. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 559–574.



- Grzywacz, J.G. & Demerouti, E. (Eds.). (2013). *New Frontiers in Work and Family Research*. Hove: Psychology Press.
- Hackman, J. R. (2003). Learning more from crossing levels: Evidence from airplanes, orchestras, and hospitals. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 1-18.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2007). Clarifying the construct of family supportive supervisory behaviors: A multilevel perspective. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 6: 171-211.
- 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*, 35 (4), 837-856.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work–family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 249–265.
- Haynes CE, Wall TD, Bolden RI, Stride C, Rick JE (1999) Measures of perceived work characteristics for health services research: Test of a measurement model and normative data. *British Journal of Health Psychology*, 4, 257-275.
- Heaphy, E. D., & Dutton, J. E. (2008). Positive social interactions and the human body at work: Linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*, 33(1), 137-162.
- Heckhausen, J., Wrosch, C. and Schulz, R. (2010). A motivational theory of life-span development. *Psychological Review*, 117, 32-60.
- Hertel, G., & Stamov-Robnagel, C. (2013) Reconstruction Methods Using Episodic Memory Traces to Capture Experiences at Work Efficiently. In: Bakker, A. B., & Daniels, K. (Eds.) *A Day in the Life of a Happy Worker*, 100-113. Psychology Press.
- Hochschild, A. R. (1997). When work becomes home and home becomes work. *California Management Review*, 39(4), 79-97.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community*. New York: Plenum.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337-370.
- Hoffman, A. J., & Ocasio, W. (2001). Not all events are attended equally: Toward a middle-range theory of industry attention to external events. *Organization Science*, 12, 414-434.
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., Woehr, D. J. (2007). Expanding the Criterion Domain? A Quantitative Review of the OCB Literature. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 92 (2), 555-566.

- Hox, J. J. (2010). *Multilevel analysis: Techniques and applications*. Routledge.
- Hunter, E. M., Perry, S. J., Carlson, D. S., & Smith, S. A. (2010). Linking team resources to work–family enrichment and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 304–312.
- Iida, M., Shrout, P. E., Laurenceau, J.-P., & Bolger, N. (2012). Using diary methods in psychological research. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology: Vol. 1. Foundations, planning, measures and psychometrics* (pp. 277–305). Washington, DC: American Psychological Association.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2015). Perfil dos Estados e dos Municípios Brasileiros 2014. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94541.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2016.
- Jachimowicz, J., Lee, J. J., Staats, B., Menges, J., & Gino, F. (2017). Commuting as Role Transitions: How Trait Self-Control and Work-related Proseption Offset Negative Effects of Lengthy Commutes. Harvard Business School NOM Unit Working Paper No. 16-077; Columbia Business School Research Paper No. 16-7. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2714478>
- Jesus, G. R. D., & Laros, J. A. (2004). Eficácia escolar: regressão multinível com dados de avaliação em larga escala. *Avaliação Psicológica*, 3(2), 93-106.
- Jha, A. P., Stanley, E. A., Kiyonaga, A., Wong, L., & Gelfand, L. (2010). Examining the protective effects of mindfulness training on working memory capacity and affective experience. *Emotion*, 10, 54-64.
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). A short and valid measure of work–family enrichment. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 32.
- Kafetsios, K. (2004). Attachment and emotional intelligence abilities across the life course. *Personality and Individual Differences*, 37, 129-145.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. Social Science Frontiers. Russell Sage Foundation.
- Kiburz, K. M., Allen, T. D., & French, K. A. (2017). Work–family conflict and mindfulness: Investigating the effectiveness of a brief training intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 1016-1037.
- Klein, K. J., Conn, A. B., Smith, D. B., & Sorra, J. S. (2001). Is everyone in agreement? An exploration of within-group agreement in employee perceptions of the work environment. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 3-16.
- Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. (2000). *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions*. Jossey-Bass.

- Koopman, J., Lanaj, K., & Scott, B. A. (2016). Integrating the bright and dark sides of OCB: A daily investigation of the benefits and costs of helping others. *Academy of Management Journal*, 59(2), 414-435.
- Kopelman, R. E., Prottas, D. J., Thompson, C. A., & Jahn, E. W. (2006). A multilevel examination of work-life practices: is more always better? *Journal of Managerial Issues*, 232-253.
- Korabik, K., & Warner, M. (2013). The Impact of Co-workers on Work-to-Family Enrichment and Organizational Outcomes. In S. A. Y., Poelmans, J. H. Greenhaus, & M. L. H. Maestro (Eds.) (pp. 333-347). *Expanding the boundaries of work-family research: A vision for the future*. Basingstoke, UK: Palgrave.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How work–family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4, 352–369.
- Kossek, E. E., & Ollier-Malaterre, A. (2013). Work–Life Policies: Linking National Contexts, Organizational Practice and People for Multi-level Change. In S. A. Y., Poelmans, J. H. Greenhaus, & M. L. H. Maestro (Eds.) (pp. 333-347). *Expanding the boundaries of work-family research: A vision for the future*. Basingstoke, UK: Palgrave.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
- Kreft, I. G. G., de Leeuw, J., & Aiken, L. S. (1995). Effects of different forms of centering in hierarchical linear models. *Multivariate Behavioral Research*, 30(1), 1–22.
- Ladge, J. J., Humberd, B. K., Watkins, M. B., & Harrington, B. (2015). Updating the Organization MAN: An Examination of Involved Fathering in the Workplace. *The Academy of Management Perspectives*, 29(1), 152-171.
- Lapierre, L. M., & McMullan, A. D. (2016). A Review of Methodological and Measurement Approaches to the Study of Work and Family. In Allen, T. D., & Eby, L. T. *The Oxford Handbook of Work and Family*, 36.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2): 169-181.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19: 51-89.
- LePine, J. A., Erez, A., and Johnson, D. E. (2002). The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 (1), 52–65.
- Levy, D. M., Wobbrock, J. O., Kaszniak, A. W., & Ostergren, M. (2012, May). *The effects of mindfulness meditation training on multitasking in a high-stress information environment*. Paper presented at Graphics Interface Conference, Toronto, Canada.

- Little, R.J.A. and Rubin, D.B. (1987) *Statistical Analysis with Missing Data*. New York: John Wiley.
- Little, R.J.A. and Rubin, D.B. (1990). The analysis of social science data with missing values, *Sociological Methods and Research*, 18, 292-326.
- Little, L. M., Major, V. S., Hinojosa, A. S., & Nelson, D. L. (2015). Professional image maintenance: How women navigate pregnancy in the workplace. *Academy of Management Journal*, 58(1), 8-37.
- Lu, L., Kao, S. F., Cooper, C. L., Allen, T. D., Lapierre, L. M., O'Driscoll, M., Poelmans, S. A. Y., Sanchez, J. I., & Spector, P. L. (2009). Work resources, work-to-family conflict, and its consequences: A Taiwanese–British cross-cultural comparison. *International Journal of Stress Management*, 16, 25-44.
- Maas, C. J., & Hox, J. J. (2005). Sufficient sample sizes for multilevel modeling. *Methodology*, 1(3), 86-92.
- Maertz, C. P. Jr. & Boyar, S. L. (2011). Work–family conflict, enrichment, and balance under ‘levels’ and ‘episodes’ approaches. *Journal of Management*, 37, 68–98.
- Major, D. A., & Bolen, H. M. (2014). Coping with work-family conflict: A multi-system perspective. In J. K. Ford, J. Hollenbeck, & A. M. Ryan (Eds.), *The Nature of Work: Advances in Psychological Theory, Methods, and Practice* (pp. 147-163). Washington, D.C.: APA.
- Major, D. A., Burke, R., & Fiksenbaum, L. M. (2013). Work and family life: revitalizing research and practice. In: Major, D. & Burke, R. J. *Handbook of work-life integration among professionals: Challenge and opportunities*. Edward Elgar Publishing.
- Masuda, A. D., McNall, L. A., Allen, T. D., & Nicklin, J. M. (2012). Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 197-210.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-243.
- Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 447-460.
- Matthews, R. A., Kath, L. M., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). A short, valid, predictive measure of work–family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 75.
- Maclure, M., & Mittleman, A. M. (2000). Should we use a case-crossover design? *Annual review of public health*, 21(1), 193-221.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.

- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology, 144*(1), 61-81.
- Mehl, M. R., & Conner, T. S. (Eds.). (2012). *Handbook of research methods for studying daily life*. New York: Guilford Press.
- Meierhans, D., Rietmann, B., & Jonas, K. (2008). Influence of fair and supportive leadership behavior on commitment and organizational citizenship behavior. *Swiss Journal of Psychology/Schweizerische Zeitschrift für Psychologie/Revue Suisse de Psychologie, 67*(3), 131.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*(5), 689-725.
- Miller, K., Chepp, V., Willson, S., & Padilla, J. L. (Eds.). (2014). *Cognitive interviewing methodology*. John Wiley & Sons.
- Molenaar, P. C. M. (2004). A manifesto on psychology as idiographic science: Bringing the person back into scientific psychology, this time forever. *Measurement, 2*(4), 201-218.
- Molenaar, P. C. M., & Campbell, C. G. (2009). The new person-specific paradigm in psychology. *Current Directions in Psychology, 18*, 112-117.
- Morgeson, F. P. (2005). The external leadership of self-managing teams: Intervening in the context of novel and disruptive events. *Journal of Applied Psychology, 90*: 497-508.
- Morgeson, F. P., & De Rue, D. S. (2006). Event criticality, urgency, and duration: Understanding how events disrupt teams and influence team leader intervention. *Leadership Quarterly, 17*: 271-287.
- Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., & Liu, D. (2015). Event System Theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review, 40* (4), 515-537.
- Mrazek, M. D., Smallwood, J., & Schooler, J. W. (2012). Mindfulness and mind-wandering: finding convergence through opposing constructs. *Emotion, 12*(3), 442-448.
- Mueller, J. S., & Kamdar, D. (2011). Why seeking help from teammates is a blessing and a curse: A theory of help seeking and individual creativity in team contexts. *Journal of Applied Psychology, 96*, 263-276.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology, 93*(2), 392.
- Nohe, C. (2014). *Consequences of Work-Family Conflict* (Doctoral dissertation, Heidelberg University). Retrieved from: [http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/16845/1/140506\\_Dissertation\\_Nohe.pdf](http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/16845/1/140506_Dissertation_Nohe.pdf)

- Nohe, C., Michel, A., & Sonntag, K. (2014). Family–work conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 339-357.
- Odle-Dusseau, H. N., Hammer, L. B., Crain, T. L., & Bodner, T. E. (2016). The influence of family-supportive supervisor training on employee job performance and attitudes: An organizational work–family intervention. *Journal of occupational health psychology*, 21(3), 296-308.
- O’Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996–2003. *Journal of business ethics*, 59(4), 375-413.
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79-93.
- Oliveira, M. D. G. D., Fonseca, P. P., & Del Porto, J. A. (2002). Versão brasileira da entrevista de Paykel para eventos de vida recentes. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 4(1), 47-61.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, Vol. 48 (4): 775 – 802.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 21(2), 173-180.
- Paykel, E. S. (1997). The interview for recent life events. *Psychological medicine*, 27(02), 301-310.
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58, 447-467.
- Podsakoff, N. P., Blume, B. D., Whiting, S. W., & Podsakoff, P. M. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94, 122-141.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual review of psychology*, 63, 539-569.
- Poelmans, S., Greenhaus, J., & Maestro, M. L. H. (2013). *Expanding the boundaries of work-family research: A vision for the future*. United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Porto, J. B., & Tamayo, Á. (2003). Desenvolvimento e validação da escala de civismo nas organizações. *Estudos de psicologia*, 8(3), 393-402.

- Powell, G. & Greenhaus, J. H. (2013). Sex, Gender, and Decisions at the Family–Work Interface. In Poelmans, S. A. Y., Greenhaus, J. H. & Maestro, M. L. H. (Eds.) (pp. 333-347). *Expanding the boundaries of work-family research: A vision for the future*. Basingstoke, United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E. (2015). Advancing and expanding theory from multiple perspectives. *Academy of Management Review* call of papers.
- Puente-Palacios, K. E., & Borges-Andrade, J. E. (2005). O efeito da interdependência na satisfação de equipes de trabalho: um estudo multinível. *Revista de Administração Contemporânea*, 9(3), 57-78.
- Quinn, R. W., Spreitzer, G. M., & Lam, C. F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: Exploring the critical role of resources. *Academy of Management Annals*, 6(1), 337-396.
- Rasbash, J., Charlton, C., Browne, W. J., Healy, M., & Cameron, B. (2010). MLwiN Version 2.20. *Centre for multilevel modelling*. University of Bristol.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at work: Antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*, 6(1), 111-122.
- Reis, H. T., & Shaver, P. R. (1988). Intimacy as an interpersonal process. In S. Duck (Ed.), *Handbook of relationships* (pp. 367–389). Chichester, UK: Wiley.
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. New York: Praeger.
- Rioux, S., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: A motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1303–1314.
- Rispens, S., & Demerouti, E. (2016). Conflict at Work, Negative Emotions, and Performance: A Diary Study. *Negotiation and Conflict Management Research*, 9(2), 103-119.
- Rofcanin, Y., Las Heras, M., & Bakker, A. B. (2017). Family supportive supervisor behaviors and organizational culture: Effects on work engagement and performance. *Journal of occupational health psychology*, 22(2), 207.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., Moreno-Jiménez, B., & Mayo, M. (2010). Work-family balance and energy: A day-level study on recovery conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 118-130.
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work–family conflicts?. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 26-37.

- Shaffer, J. A., DeGeest, D., & Li, A. (2016). Tackling the Problem of Construct Proliferation: A Guide to Assessing the Discriminant Validity of Conceptually Related Constructs. *Organizational Research Methods, 19*(1), 80-110.
- Sharma, M., & Rush, S. E. (2014). Mindfulness-based stress reduction as a stress management intervention for healthy individuals: A systematic review. *Journal of Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine, 19*(4), 271–286.
- Shipp, A. J., & Jansen, K. J. (2011). Reinterpreting time in fit theory: Crafting and recrafting narratives of fit in medias res. *Academy of Management Review, 36*(1), 76-101.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2013). Episodic work–family conflict, cardiovascular indicators, and social support: An experience sampling approach. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(3), 262-275.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2015). Deciding between work and family: An episodic approach. *Personnel Psychology, 68*(2), 283-318.
- Shrout, P. E., & Lane, S. P. (2013). Psychometrics. In M. R. Mehl, & T. A. Conner (Eds.), *Handbook of research methods for studying daily life* (pp. 302–320). New York, NY: Guilford Press.
- Siqueira, M. M. M. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de Gestão*. Artmed Editora.
- Siqueira, M. M. M. (1995) *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Smith, P. B., & Bond, M. H. (1999). *Social Psychology Across Cultures*. Boston: Allyn & Bacon.
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: do we know what we think we know?. *Journal of Applied Psychology, 95*(4), 781-790.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior?. *Applied Psychology, 59*(1), 21-39.
- Spence, G. B. (2017). Mindfulness at work. In Delle fave, A (Ed), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work* (pp. 110-131). John Wiley & Sons.
- Spencer, L. M. Jr., Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons, New York, NY.
- Stoddard, M., & Madsen, S. R. (2007). Toward an understanding of the link between work-family enrichment and individual health. *Journal of Behavioral and Applied Management, 9*(1), 2-15.



- Straub, C. (2012). Antecedents and organizational consequences of family supportive supervisor behavior: A multilevel conceptual framework for research. *Human Resource Management Review*, 22(1), 15-26.
- Strohschneider, S., & Güss, D. (1998). Planning and problem solving: Differences between Brazilian and German students. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(6), 695-716.
- Sundararajan, L., & Fatemi, S. M. (2016). Creativity and symmetry restoration: Toward a cognitive account of mindfulness. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 36(3), 131.
- Taris, T. W. (2000). *A primer in longitudinal data analysis*. Sage.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 54, 392–415.
- Thompson, C. A., Poelmans, S. A., Allen, T. D., & Andreassi, J. K. (2007). On the importance of coping: A model and new directions for research on work and family. *Research in occupational stress and well being*, 6, 73-113.
- Torres, C. V., & Dessen, M. A. (2008). Brazilian culture, family, and its ethnic-cultural variety. *Arizona Journal of Hispanic Cultural Studies*, 12(1), 189-202.
- Triandis, H. C. (1994). Cross-Cultural Industrial and Organizational Psychology. In Triandis, H. C., Dunnette, M. D., & Hough, L. M. (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 103-172). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- Tuckey, M. R., Sonnentag, S., & Bryan, J. (2018). Are state mindfulness and state work engagement related during the workday?. *Work & Stress*, 1-16.
- Van Daalen, G., Willemsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work–family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 462-476.
- Van Dam, N., Earleywine, M., & Borders, A. (2010). Measuring mindfulness? An item response theory analysis of the Mindful Attention Awareness Scale. *Personality and Individual Differences*, 49, 805– 810.
- Van Der Vegt, G., Emans, B., & Van De Vliert, E. (2000). Team members' affective responses to patterns of intragroup interdependence and job complexity. *Journal of management*, 26(4), 633-655.
- Virgili, M. (2015). Mindfulness-based interventions reduce psychological distress in working adults: A meta-analysis of intervention studies. *Mindfulness*, 6(2), 326–337.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.

- Waddington, K. (2012). Using Qualitative Diary Research to Understand Emotion at Work. In *A Day in the Life of a Happy Worker*, Bakker, A. & Daniels, K. (Eds), 132- 149. London: Psychology Press.
- Wadsworth, L. L. and Owens, B. P. (2007), The Effects of Social Support on Work–Family Enhancement and Work–Family Conflict in the Public Sector. *Public Administration Review*, 67: 75–87.
- Walls, T. A., & Schafer, J. L. (Eds.). (2006). *Models for intensive longitudinal data*. New York: Oxford University Press.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76.
- Wells, S. (1991). Wet towels and whetted appetites or a wet blanket? The role of analysis in qualitative research. *Market Research Society. Journal.*, 33(1), 1-6.
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54, 717–751.
- Wheeler, L., & Reis, H. T. (1991). Self-recording of everyday events: Origins, types, and uses. *Journal of Personality*, 59, 339–354.
- Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management journal*, 37(4), 837-868.
- Zedeck, S. E. (1992). *Work, families, and organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Zhang, Y., Xu, S., Jin, J., & Ford, M. T. (2018). The within and cross domain effects of work-family enrichment: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 210-227.

## Apêndice 1

### Instrumentos originais e versões utilizadas no presente estudo.

#### *Conflito trabalho-família*

Variável	Dimensões	Itens originais	Itens adaptados
Conflito trabalho-família	Time based	I have to miss family activities due to the amount of time I must spend on work responsibilities.	Hoje eu tive que faltar atividades familiares devido ao tempo que gastei com responsabilidades do trabalho.
	Strain based	I am often so emotionally drained when I get home from work that it prevents me from contributing to my family.	Hoje eu estava tão esgotado emocionalmente quando cheguei em casa do trabalho que isso me impediu de contribuir com minha família.
	Behavior based	The behaviors I perform that make me effective at work do not help me to be a better parent and spouse.	Hoje os comportamentos que me fizeram ser eficiente no trabalho não me ajudaram a ser um(a) melhor pai(mãe) ou esposo(a).

#### *Conflito família-trabalho*

Variável	Dimensões	Itens originais	Itens adaptados
Conflito família-trabalho	Time based	I have to miss work activities due to the amount of time I must spend on family responsibilities.	Hoje eu tive que faltar atividades do trabalho devido ao tempo que gastei com responsabilidades familiares.
	Strain based	I am often stressed from family responsibilities, I have a hard time concentrating on my work.	Hoje, por estar estressado por responsabilidades familiares, tive dificuldade de me concentrar no meu trabalho.
	Behavior based	Behavior that is effective and necessary for me at home would be counterproductive at work.	Hoje um comportamento que foi eficiente e necessário em casa seria contraproducente no trabalho.

*Enriquecimento trabalho família*

Variável	Dimensões	Itens originais	Itens adaptados
Enriquecimento trabalho-família	Development-based	Helps me to understand different viewpoints and this helps me be a better family member.	Hoje meu envolvimento com o meu trabalho me ajudou a entender diferentes pontos de vista e isso me ajudou a ser um melhor membro da família.
	Affect-based	Makes me feel happy and this helps me be a better family member.	Hoje meu envolvimento com o meu trabalho me fez sentir-me feliz e isso me ajudou a ser um melhor membro da família.
	Capital-based	Helps me feel personally fulfilled and this helps me be a better family member.	Hoje meu envolvimento com o meu trabalho me ajudou a sentir-me pessoalmente realizado e isso me ajudou a ser um membro melhor na família.

*Enriquecimento família-trabalho*

Variável	Dimensões	Itens originais	Itens adaptados
Enriquecimento família-trabalho	Development-based	Helps me acquire skills and this helps me be a better worker.	Hoje meu envolvimento com o meu trabalho me ajudou a sentir-me pessoalmente realizado e isso me ajudou a ser um membro melhor na família.
	Affect-based	Puts me in a good mood and this helps me be a better worker.	Hoje meu envolvimento com a minha família me deixou de bom humor e isso me ajudou a ser um trabalhador melhor.
	Efficiency-based	Encourages me to use my work time in a focused manner and this helps me be a better worker.	Hoje meu envolvimento com a minha família me encorajou a usar o tempo de trabalho de maneira focada e isso me ajudou a ser um trabalhador melhor.

### *Comportamentos de Cidadania Organizacional*

Variável	Itens originais	Itens adaptados
Comportamentos de Cidadania Organizacional	How often have you done each of the following things on your present job?	Hoje no meu trabalho... (assinale quantas opções julgar adequado)
	Took time to advise, coach, or mentor a co-worker.	Dediquei tempo para aconselhar, treinar, ou orientar um colega de trabalho.
	Helped co-worker learn new skills or shared job knowledge.	Ajudei um colega de trabalho a aprender novas habilidades ou compartilhei conhecimento sobre o trabalho.
	Helped new employees get oriented to the job.	Ajudei novos funcionários a se orientarem/adaptarem para o trabalho.
	Lent a compassionate ear when someone had a work problem.	Coloquei-me à disposição para ouvir quando alguém teve um problema no trabalho.
	Offered suggestions to improve how work is done.	Ofereci sugestões para melhorar o modo como o trabalho é feito.
	Helped a co-worker who had too much to do.	Ajudei um colega que tinha muita coisa para fazer.
	Volunteered for extra work assignments.	Voluntariei-me para realizar tarefas extras no trabalho.
	Worked weekends or other days off to complete a project or task.	Trabalhei fora do horário de trabalho para completar um projeto ou uma tarefa.
	Volunteered to attend meetings or work on committees on own time.	Voluntariei-me para participar de reuniões ou trabalhar em comitês fora do horário de trabalho.
Gave up meal and other breaks to complete work.	Abri mão de refeições e de outras pausas para concluir um trabalho.	
-	-	Não executei nenhuma das ações acima.

### *Mindfulness no trabalho*

Variável	Itens originais	Itens adaptados
Agir consciente no trabalho	I am aware of my experiences at work.	Hoje eu estive consciente das minhas experiências no trabalho.
	I am aware of my actions and their motives when I am working.	Hoje eu estive consciente das minhas ações e seus motivos enquanto estava trabalhando.
	I am aware of my feelings or emotions at work.	Hoje eu estive consciente dos meus sentimentos ou emoções no trabalho.
Distração no trabalho	I find myself thinking about non-work matters while I am working.	Hoje me encontrei pensando sobre questões não relacionadas ao trabalho enquanto trabalhava.
	I daydream or think of other things when I am working on simple tasks such as photocopying documents.	Hoje sonhei acordado ou pensei em outras coisas quando eu estava trabalhando em tarefas simples, como fotocopiar documentos.
	Instead of focusing on the task at hand, I am preoccupied with thoughts about the future or the past.	Hoje, em vez de focar em uma tarefa que estava realizando, fiquei preocupado com pensamentos sobre o futuro ou o passado.
	At work I fidget or engage in non-work activities such as chatting or snacking.	Hoje no trabalho fiquei inquieto ou me envolvi com atividades não relacionadas ao trabalho, como conversas ou lanches.

*Comportamentos de Suporte Social à Família*

Variável	Dimensão	Itens originais	Itens traduzidos e adaptados
Comportamentos de Suporte à Família por parte do Supervisor	Suporte Afetivo	Your supervisor makes you feel comfortable talking to him/her about your conflicts between work and non-work.	Seu supervisor faz você sentir-se confortável para conversar com ele(a) sobre seus conflitos entre o trabalho e os outros âmbitos da sua vida (não-trabalho).
	Comportamentos de Exemplo	Your supervisor demonstrates effective behaviors in how to juggle work and non-work issues.	Seu supervisor demonstra comportamentos eficientes de como equilibrar questões relacionadas ao trabalho e questões não relacionadas ao trabalho.
	Suporte Instrumental	Your supervisor works effectively with employees to creatively solve conflicts between work and non-work.	Seu supervisor trabalha de modo eficiente com os subordinados(as) para criativamente solucionar conflitos entre trabalho e não-trabalho.
	Gestão criativa trabalho-família	Your supervisor organizes the work in your department or unit to jointly benefit employees and the company.	Seu supervisor organiza o trabalho em seu setor ou unidade para beneficiar conjuntamente os funcionários e a organização.
Comportamentos de Suporte à Família por parte dos Colegas	Suporte Afetivo	Your colleagues make you feel comfortable talking to them about your conflicts between work and non-work.	Seus colegas fazem você sentir-se confortável para conversar com eles sobre seus conflitos entre trabalho e não-trabalho.
	Comportamentos de Exemplo	Your colleagues demonstrate effective behaviors in how to juggle work and non-work issues.	Seus colegas demonstram comportamentos eficientes de como equilibrar questões de trabalho e não-trabalho.
	Suporte Instrumental	Your colleagues work effectively with each other to creatively solve conflicts between work and non-work.	Seus colegas trabalham eficientemente uns com os outros para solucionar criativamente os conflitos entre trabalho e não-trabalho.

## Apêndice 2

### Exemplo de comunicação via e-mail enviada aos participantes

Felipe,

Tudo bem? \*Agradeço desde já sua disponibilidade em participar da pesquisa. [É difícil conseguir participantes pra esse tipo de coleta!]\*\*

Sua participação acontecerá ao longo das próximas duas semanas. Portanto, a coleta se inicia no dia 13/03, segunda-feira, e se estende até o dia 24/03 - perfazendo 10 dias úteis.

Para participar o primeiro passo é instalar o aplicativo Paco ([www.pacoapp.com/](http://www.pacoapp.com/)). Trata-se de um aplicativo gratuito, disponível para Android e iOS, de cerca de 4 MB (o tamanho de uma fotografia).

Para instalar o aplicativo Paco basta seguir os seguintes passos:

1. Acessar o Google Play ou a Apple Store;
2. Fazer o download do aplicativo (gratuito) Paco (The Personal Analytics Companion) da Paco Developers;
3. Instalar o aplicativo.

Para realizar o login no aplicativo basta possuir um email do Gmail. Peço que utilize o mesmo email que me informou.

No primeiro dia de coleta, 13/03, serão coletados dados pessoais e profissionais (ex. idade, estado civil, tempo de experiência profissional, etc.) que só serão respondidos uma única vez (cerca de 4min para resposta). Ao acessar o aplicativo clique em "*Find My Experiments*" (iOS) ou em "*My Experiment Invitations*" (Android). Você receberá o convite para responder dois questionários:

**Pesquisa Trabalho-Família\_Dados pessoais e profissionais** – que só precisa ser respondido uma vez (no primeiro dia) e

**Pesquisa Trabalho-Família\_Coleta diária** – que deve ser respondido todos os dias após o término da jornada de trabalho.

Para participar clique sobre o nome dos questionários e em seguida em "join this experiment". Após ter aceitado participar, para acessar os questionários você deve acessar "Running Experiments" (iOS) ou "My Current Experiments" (Android).

Não há um horário fixo para participação, mas esta deve ocorrer diariamente após o trabalho - preferencialmente ao final do dia. A participação durará cerca de 6min e você tem a opção de configurar o aplicativo para enviar todos os dias um lembrete para participação na pesquisa.

Caso siga os passos indicados acima e enfrente alguma dificuldade peço que entre em contato o quanto antes por email, whatsapp ou celular. Estou à disposição para ajudar e dirimir qualquer dúvida. Mais uma vez, obrigado!

Abraço!

**Pedro Hollanda**

---

Pesquisador e doutorando da Universidade de Brasília – UnB

(61) 98111570

\*O tom mais formal ou mais pessoal variou de acordo com o grau de proximidade entre o pesquisador e cada participante.

\*\*Trecho acrescentado apenas para os contatos pessoais do pesquisador.



### Apêndice 3

#### **Texto do consentimento apresentado no início da participação via aplicativo**

##### *Questionário sobre suporte e variáveis demográficas*

Este questionário visa coletar dados que subsidiarão a pesquisa "Antecedentes e consequências do conflito e do enriquecimento trabalho-família" conduzida por Pedro Paulo Teófilo Magalhães de Hollanda, pesquisador da UnB. As informações coletadas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

O questionário deverá ser respondido ao longo de dez dias de trabalho ([ex.] do dia 06/03 ao dia 17/03 - tirando o final de semana).

Não existe resposta certa ou errada. Sua resposta deve exprimir exatamente o que você pensa sobre cada afirmativa. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será preservada. Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelo pesquisador por meio do e-mail [pptmh1@gmail.com](mailto:pptmh1@gmail.com) ou do whatsapp (61) 98111-5707.

##### *Questionário sobre as demais variáveis (parte que foi respondida diariamente)*

Este questionário visa coletar dados que subsidiarão a pesquisa "Antecedentes e consequências do conflito e do enriquecimento trabalho-família" conduzida por Pedro Paulo Teófilo Magalhães de Hollanda, pesquisador da Enap e da UnB. As informações coletadas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

O questionário deverá ser respondido diariamente ao longo de dez dias de trabalho ([ex.] do dia 06/03 ao dia 17/03 - tirando o final de semana).

Sua resposta deve exprimir exatamente o que você pensa sobre cada afirmativa. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será preservada. Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelo pesquisador por meio do e-mail [pptmh1@gmail.com](mailto:pptmh1@gmail.com) ou do whatsapp (61) 98111-5707.

Obs: Após a leitura dos textos acima o participante deveria pressionar em “eu consinto” antes de poder prosseguir.

## Apêndice 4

### Roteiro de entrevistas

As perguntas e a forma de fazê-las variaram em função da proximidade entre pesquisador e participante e em função do que o entrevistado eventualmente já havia respondido ser ter sido perguntado.

Primeiramente, o objetivo foi envolvê-los na entrevista e incentivá-los a se recordarem dos dias de participação. Em seguida,

**O que você achou da pesquisa? Como se deu sua participação?**

**Você enfrentou alguma dificuldade para participar (download do aplicativo, usabilidade, etc)? Há alguma sugestão de melhoria para o questionário e a forma como os dados foram coletados?**

**Sua participação na pesquisa influenciou de alguma maneira a forma como você lida com questões relacionadas à interface trabalho-família? Se sim, por favor descreva essa influência.**

**Você reportou [quantidade] eventos ao longo da coleta de dados. Você se recorda quais foram esses eventos? No dia [dia específico], você reportou um evento no(a) [domínio de ocorrência do evento]. Você poderia indicar que evento foi esse? Você o classifica como positivo ou negativo?**

**O que você levou em consideração para classificar um evento como importante/significativo e decidir indicar que ocorreu um evento?**

**Os eventos reportados ocorreram próximos a você (deixar claro que se trata de proximidade geográfica)?**

**Algum evento semelhante já havia ocorrido? Esse evento provocou mudanças?**

**Os eventos reportados duraram quanto tempo?**

**Os eventos ocorreram em que nível hierárquico (e.g. troca de dirigente máximo, troca de supervisor imediato, chegada de um novo colega de trabalho)?**

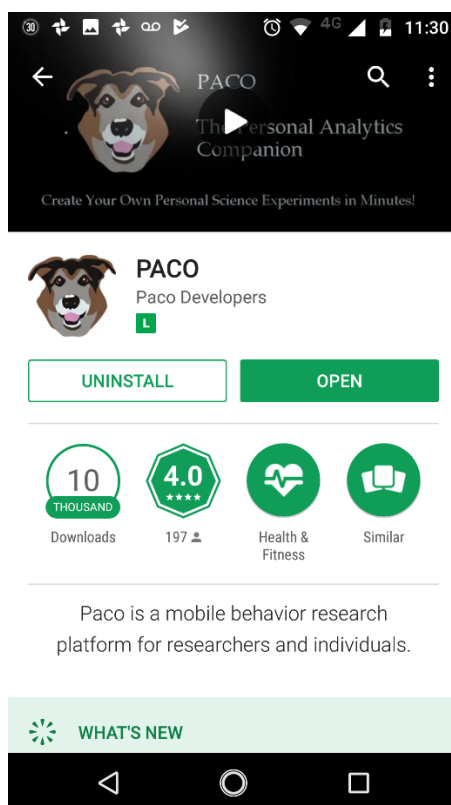
**Você gostaria de comentar mais alguma coisa sobre a pesquisa?**

## Apêndice 5

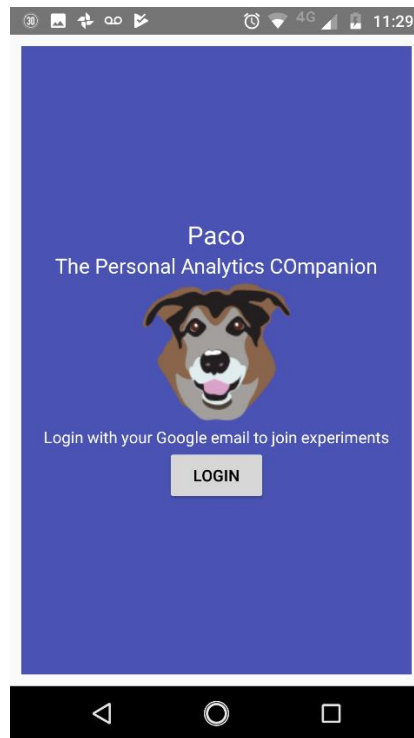
### Interface do aplicativo

A seguir são apresentadas algumas telas que descrevem o passo a passo do que os participantes deveriam fazer para realizar sua participação no presente estudo.

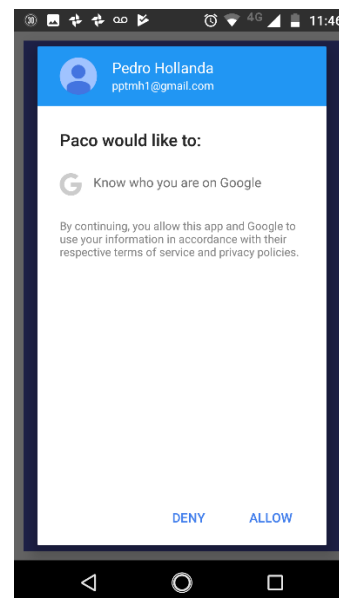
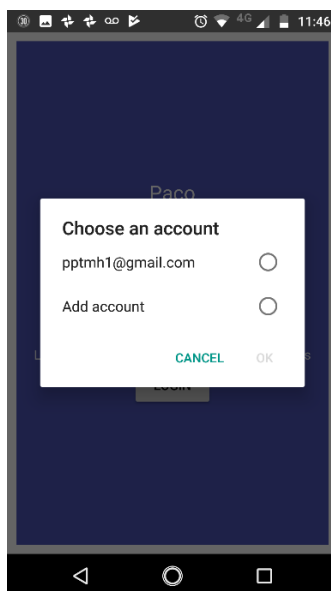
- 1) Acesso à Google Store ou à Play Store, download e instalação



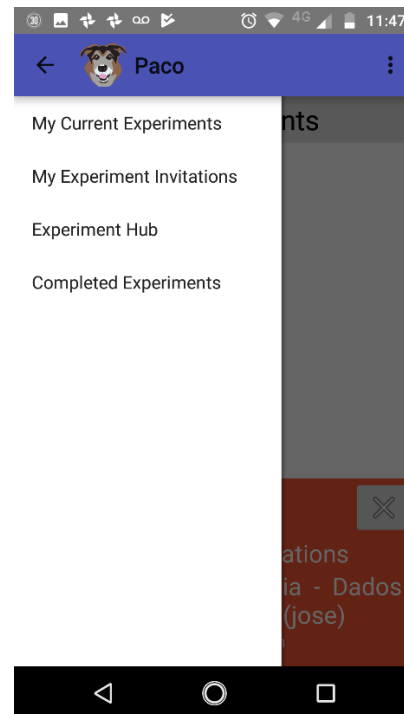
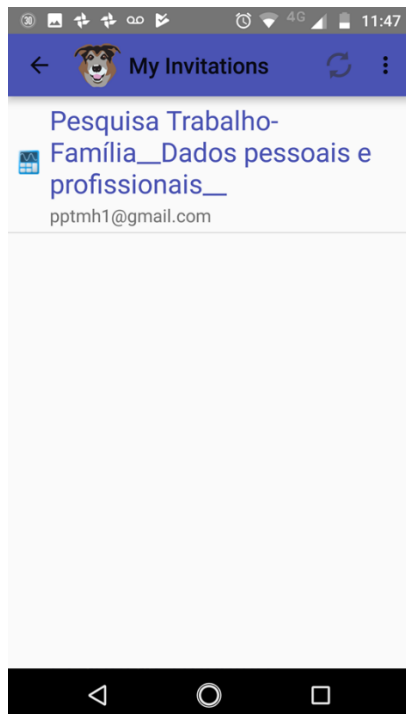
## 2) Primeiro acesso ao aplicativo



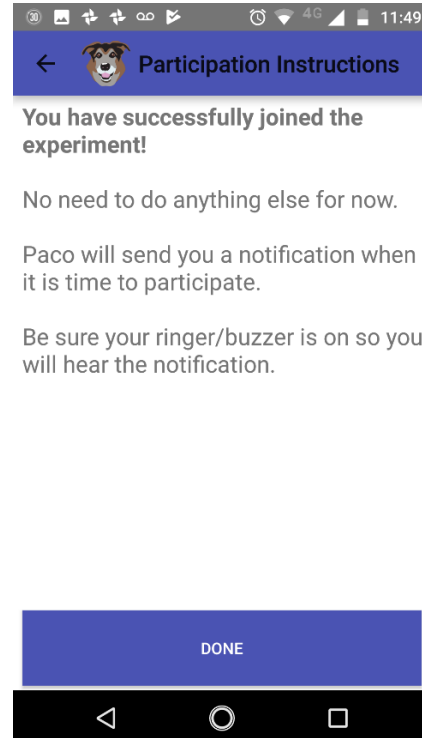
## 3) Cadastro do e-mail



## 4) Verificação dos convites recebidos



## 5) Participação na pesquisa



**Informed Consent**

**You Agree to Share Information with the Experimenters**

By joining this experiment, you will be sharing your responses with the creator and administrators of this experiment, and they may use that information for research, product development, or other purposes. Please read the privacy policy or data handling statement they have provided below to decide whether you want to participate in this experiment.

**Types of Data Collected**

User responses to experiment form

**Experimenter's Informed Consent Statement**

Não existe resposta certa ou errada. Sua resposta deve exprimir exatamente o que você pensa sobre cada afirmativa. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será preservada. Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelo pesquisador por

I CONSENT

## 6) Exemplos de itens

**Pesquisa Trabalho-Fa...**

Idade

- 0 +

Sexo

Please select an option

Estado civil

Please select an option

Escolaridade

Please select an option

**Pesquisa Trabalho-Fa...**

Seus colegas fazem você sentir-se confortável para conversar com eles sobre seus conflitos entre trabalho e não-trabalho.

Discordo fortemente      Concordo fortemente

○ ○ ○ ○ ○

Seus colegas demonstram comportamentos eficientes de como equilibrar questões de trabalho e não-trabalho.

Discordo fortemente      Concordo fortemente

○ ○ ○ ○ ○

Seus colegas trabalham eficientemente uns com os outros para solucionar criativamente os conflitos entre trabalho e não-trabalho.

Discordo fortemente      Concordo fortemente

○ ○ ○ ○ ○

SAVE RESPONSE