UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**O CONFLITO TRABALHO-NÃO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM OS
SUCESSOS OBJETIVO E SUBJETIVO NA CARREIRA**

Érica Custódia de Oliveira

Orientadora: Profa. Dra. Tania Casado

SÃO PAULO
2017

Prof. Dr. Dr. Marco Antonio Zago
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Adalberto Américo Fischmann
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Roberto Sbragia
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Moacir de Miranda Oliveira Júnior
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração

ÉRICA CUSTÓDIA DE OLIVEIRA

**O CONFLITO TRABALHO-NÃO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM OS
SUCESSOS OBJETIVO E SUBJETIVO NA CARREIRA**

Tese apresentada ao Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo como requisito para a obtenção do título de Doutor em Ciências.

Orientadora: Profa. Dra. Tania Casado

Versão corrigida

(versão original disponível na Biblioteca da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade)

SÃO PAULO

2017

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Seção de Processamento Técnico do SBD/FEA/USP

Oliveira, Érica Custódia de

O conflito trabalho-não trabalho e sua relação com os sucessos objetivo e subjetivo na carreira / Érica Custódia de Oliveira. – São Paulo, 2017.

286 p.

Tese(Doutorado) – Universidade de São Paulo, 2017.

Orientador: Tania Casado.

1. Administração de carreiras 2. Conflito trabalho-não trabalho 3. Carreira 4. Sucesso na carreira 5. Sucesso objetivo na carreira 6. Sucesso subjetivo na carreira I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

CDD – 658.409

**Dedico esta tese aos meus pais, à minha irmã e ao
meu marido.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço acima de tudo às pessoas mais importantes da minha vida: meus pais, minha irmã e meu marido.

Agradeço à professora Tania Casado por ter me introduzido ao conhecimento sobre Carreira, me aceito como sua orientanda, e, então, me dado a oportunidade de ser doutoranda na FEA USP, minha casa acadêmica desde a graduação.

Agradeço às professoras Ana Carolina de Aguiar Rodrigues e Liliana Vasconcellos Guedes, pelas contribuições generosas no Exame de Qualificação.

Agradeço aos professores André Luiz Fischer, Joel Souza Dutra, Lindolfo Galvão de Albuquerque, Maria Aparecida Gouvêa, Marlei Pozzebon e Myriam Krasilchik pelo conhecimento compartilhado durante as aulas do doutorado, gerando momentos que intensificaram meu desejo de passar a vida estudando.

Agradeço aos colegas que me ajudaram com a parte estatística desta tese, Ivan Ferraz e Fernando Nascimento.

Agradeço às equipes do Relacionamento e da Secretaria de Cursos do Labfin-Provar, que enviaram os emails aos potenciais respondentes, e àqueles que responderam à minha pesquisa: sem eles, não haveria resultados a serem analisados.

Agradeço aos colegas do doutorado com quem pude dividir tantas ideias interessantes e recomendar a escrever academicamente, principalmente Angela Lucas e Paula Brant, e também aos colegas de trabalho, especialmente Fábila Spadoto, Dayse Maciel, Rosana Godoy e Renato Czarnotta, que ouviram tanto as ansiedades quanto as incríveis descobertas deste período.

Muito obrigada!

“[...] quais são os elementos essenciais de uma carreira gratificante? Precisamos saber o que realmente estamos procurando e essa questão é composta por três ingredientes fundamentais: sentido, fluxo e liberdade. Nenhum deles é fácil de obter e buscá-los gera tensões inevitáveis.”

Roman Krznaric

RESUMO

O aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, dos casais em que ambos trabalham enquanto mantêm uma vida familiar conjunta e dos novos arranjos familiares têm provocado uma lacuna nos estudos sobre as relações entre trabalho e não trabalho, já que esses estudos concentravam-se há três décadas na família como sinônimo de não trabalho. E essas relações ocorrem em um momento de destaque para a dimensão subjetiva na Gestão de Carreira: não apenas o sucesso socialmente visível (objetivo) é desejado pelos indivíduos, mas principalmente aquele que atende a seus desejos mais intrínsecos (subjetivo). Nesse contexto, esta tese tem como objetivo geral investigar o conflito trabalho-não trabalho (CTNT) e sua relação com os sucessos objetivo e subjetivo na carreira. Para atender a esse objetivo, cinco outros, específicos, foram elaborados, versando sobre: a) a alocação de tempo nas dimensões do não trabalho; b) a validação do construto multidimensional atual de conflito trabalho-não trabalho para uma amostra brasileira; c) as dimensões mais afetadas no conflito trabalho-não trabalho; d) a variação da alocação de tempo declarada, dos níveis de conflito trabalho-não trabalho e dos sucessos objetivo e subjetivo na carreira de acordo com características demográficas; e) a associação entre o conflito trabalho-não trabalho e os sucessos objetivo e subjetivo na carreira. O estudo foi quantitativo, descritivo e correlacional, e a coleta de dados foi realizada por meio de uma *survey* autoadministrada eletrônica, que teve como base a escala de conflito trabalho-não trabalho validada nos Estados Unidos. A amostra não probabilística e por conveniência foi formada por 338 profissionais que trabalham no Brasil atualmente. Fez-se uso de técnicas de estatística descritiva, análise fatorial confirmatória e análise de variância (teste t e ANOVA) na análise dos dados. Três resultados se destacam: 1) a amostra percebe conflito do trabalho com oito dimensões do não trabalho – saúde, família, gestão da casa, amizades, educação, relacionamento romântico, envolvimento com a comunidade e lazer – originado tanto pelo tempo que o trabalho consome como pela tensão gerada por ele; 2) o lazer mostra-se como dimensão-chave do não trabalho, pois alocar mais tempo a essa dimensão está associado a menor conflito entre trabalho e as oito dimensões do não trabalho; 3) para as mulheres, as diferenças em relação aos homens são maiores para a origem tensão e para dimensões mais coletivas, como família, envolvimento com a comunidade e amizades – elas estão mais tensas e sentem-se mais pressionadas a atender ao coletivo, possivelmente em detrimento de prioridades mais individuais. Destacam-se também, como variáveis relacionadas a maiores níveis de conflito, o sexo feminino, o estado civil casado somente para as mulheres, e a ausência de filhos também apenas para as mulheres. Como último destaque, há indícios de que a relação entre fatores do CTNT e o sucesso objetivo seja quadrática, a principal hipótese a ser verificada em estudos futuros.

Palavras-chave: Administração de carreiras; Conflito trabalho-não trabalho; Carreira; Sucesso na carreira; Sucesso objetivo na carreira; Sucesso subjetivo na carreira.

ABSTRACT

The increasing of women in the marketplace, of couples in which they both work while maintaining a family life together and of new family arrangements have created a gap in the studies on the relations between work and nonwork, since these studies have been concentrated in the family as synonymous of nonwork for the last three decades. And these relations occur at a moment of prominence for the subjective dimension in Career Management: not only socially visible success (objective success) is desired by individuals, but especially the one that meets their most intrinsic desires (subjective success). In this context, this thesis has as general objective to investigate the work-nonwork conflict (WNWC) and its relation with the objective and subjective successes in the career. For achieving this objective, five others, specifics, were elaborated, addressing: a) the allocation of time in the dimensions of nonwork; b) the validation of the current multidimensional construct of work-nonwork conflict for a Brazilian sample; c) the dimensions most affected in the work-nonwork conflict; d) the variation of the stated time allocation, the levels of work-nonwork conflict and the objective and subjective successes in the career according to demographic characteristics; e) the association between the work-nonwork conflict and the objective and subjective successes in the career. The study was quantitative, descriptive and correlational, and the data collection was made through a self-administered electronic survey based on the work-nonwork conflict scale validated in the United States. The non-probabilistic and convenience sample consisted of 338 professionals working in Brazil nowadays. Descriptive statistics, confirmatory factorial analysis and analysis of variance (t-test and ANOVA) were used for data analysis. Three results stand out: 1) the sample perceives conflict from work with eight nonwork dimensions – health, family, household management, friendships, education, romantic relationship, community involvement and leisure – originated by the time that work consumes and by the tension generated by work; 2) leisure is a key nonwork dimension, since allocating more time to this dimension is associated with less conflict between work and the eight nonwork dimensions; 3) for women, the differences (compared to men) are bigger for the tension origin and for more collective dimensions, such as family, community involvement and friendships – women are more tense and feel more pressure to attend to the collective, possibly to the detriment of more individual priorities. The variables related to higher levels of conflict include the female sex, marital status married only to women, and the absence of children also for women. As a last highlight, there are indications that the relationship between WNWC factors and the objective success is quadratic, which is the main hypothesis to be verified in future studies.

Keywords: Career management; Work-nonwork conflict; Career; Career success; Objective career success; Subjective career success.

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	3
LISTA DE QUADROS	4
LISTA DE TABELAS.....	5
LISTA DE GRÁFICOS	9
LISTA DE ILUSTRAÇÕES.....	10
1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Contexto e problema de pesquisa.....	11
1.2 Objetivos	14
1.3 Justificativa e contribuições do estudo	15
1.4 Estrutura da tese.....	16
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1 Domínios da vida: trabalho e não trabalho	18
2.1.1 O trabalho e a carreira.....	19
2.1.2 O não trabalho.....	27
2.2 Relações entre trabalho e não trabalho	37
2.2.1 Perspectiva da escassez.....	44
2.2.1.1 Conflito entre trabalho e família	44
2.2.1.1.1 CTF: antecedentes, consequentes e mensuração do construto.....	49
2.2.1.1.2 CTF e a influência de aspectos individuais	55
2.2.1.1.3 CTF e a teoria do limite.....	57
2.2.1.1.4 CTF e a influência da variável gênero/sexo	58
2.2.1.1.5 CTF sob a percepção dos cônjuges	62
2.2.1.1.6 CTF em diferentes culturas.....	63
2.2.1.2 Conflito entre trabalho e não trabalho	63
2.2.1.3 Ações para gestão do conflito entre trabalho e não trabalho	71
2.2.2 Perspectiva expansionista	76
2.3 Sucessos objetivo e subjetivo na carreira.....	86
2.4 Síntese do referencial teórico.....	98
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	102
3.1 Variáveis do modelo conceitual	103
3.2 Tipo de abordagem de pesquisa	105
3.3 População e amostra do estudo	105

3.4 Instrumento e procedimentos para coleta dos dados	106
3.4.1 Composição do questionário	106
3.4.2 Pré-teste do questionário	109
3.4.3 Coleta dos dados	110
3.5 Técnicas de análise dos dados	111
3.5.1 Análise descritiva	114
3.5.2 Análise fatorial confirmatória	114
3.5.3 Correlação de Pearson	120
3.5.4 Análise de variância: ANOVA e teste t	122
3.5.5 Regressões linear e quadrática	125
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	128
4.1 Caracterização e análise da amostra	128
4.1.1 Principais diferenças entre mulheres e homens da amostra	133
4.2 Análise e discussão dos resultados	136
4.2.1 Alocação de tempo às diferentes dimensões do não trabalho	136
4.2.1.1 Alocação de tempo ao não trabalho em diferentes grupos demográficos	139
4.2.2 Validação do construto CTNT no contexto brasileiro	145
4.2.3 Dimensões do não trabalho mais afetadas no CTNT	154
4.2.3.1 CTNT em diferentes grupos demográficos	158
4.2.4 Sucessos objetivo e subjetivo na carreira	167
4.2.4.1 Sucessos objetivo e subjetivo na carreira em diferentes grupos demográficos ...	169
4.2.5 Associação entre CTNT e sucessos objetivo e subjetivo na carreira	172
4.2.5.1 Variação do CTNT considerando níveis relativos de sucesso	180
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	186
5.1 Objetivos e resultados alcançados	186
5.2 Limitações do estudo	190
5.3 Contribuições da pesquisa	191
5.4 Sugestões para futuras pesquisas	192
REFERÊNCIAS	194
APÊNDICES	213
ANEXOS	275

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BTV: Balanço trabalho-vida
CFA: Análise fatorial confirmatória
CFT: Conflito família-trabalho
CTF: Conflito trabalho-família
CTNT: Conflito trabalho-não trabalho
CTV: Conflito trabalho-vida
EFT: Enriquecimento família-trabalho
ETF: Enriquecimento trabalho-família
ETV: Enriquecimento trabalho-vida
SO: Sucesso objetivo
SS: Sucesso subjetivo

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Diferenças entre a carreira tradicional e a carreira proteana.....	21
Quadro 2 – Abordagens de homens e mulheres à carreira	24
Quadro 3 – Carreiras lineares e as novas carreiras	26
Quadro 4 – Critérios para pesquisa na base de dados <i>Web of Science</i>	27
Quadro 5 – Descrição de oito dimensões do não trabalho	34
Quadro 6 – Resumo dos significados atribuídos ao não trabalho na área de gestão	36
Quadro 7 – Outros estudos internacionais que envolvem o não trabalho no contexto de gestão	37
Quadro 8 – Estrutura causal, sinal e intenção dos mecanismos de conexão entre trabalho e família.....	42
Quadro 9 – Medidas utilizadas para acessar os sucessos objetivo e subjetivo na carreira.....	89
Quadro 10 – Grupos de variáveis preditoras dos sucessos objetivo e subjetivo na carreira ...	92
Quadro 11 – Modelos com fatores componentes do sucesso na carreira	97
Quadro 12 – Estudos sobre conflito entre trabalho e família	99
Quadro 13 – Estudos sobre conflito entre trabalho e não trabalho	100
Quadro 14 – Variáveis, definições operacionais e número de itens no questionário da pesquisa	107
Quadro 15 – Detalhamento das variáveis demográficas ou caracterizadoras da amostra	108
Quadro 16 – Matriz de amarração.....	113
Quadro 17 – Resumo de medidas e parâmetros para avaliação de ajuste do modelo	119
Quadro 18 – Parâmetros para avaliação de validade de construto	120
Quadro 19 – Técnicas e variáveis envolvidas na análise da significância estatística das diferenças entre grupos	123
Quadro 20 – Hipóteses derivadas das hipóteses 3 e 4 desta tese	153

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resultados descritivos da interferência do trabalho sobre oito dimensões do não trabalho	69
Tabela 2 – Cálculo detalhado do número de graus de liberdade (df) dos modelos avaliados	116
Tabela 3 – Adaptação da escala das variáveis faixa de renda individual e número de promoções	122
Tabela 4 – Comparação entre amostra e população ocupada SP 2015 (IBGE)	129
Tabela 5 – Outros dados demográficos da amostra	130
Tabela 6 – Escolaridade e ocupação profissional da amostra	131
Tabela 7 – Respondentes que estudam atualmente	132
Tabela 8 – Promoções e faixas de renda individual da amostra	133
Tabela 9 – Comparativo entre dados demográficos da amostra: mulheres <i>versus</i> homens ...	134
Tabela 10 – Comparativo entre escolaridade e ocupação profissional: mulheres <i>versus</i> homens	135
Tabela 11 – Comparativo entre promoções e faixas de renda individual: mulheres <i>versus</i> homens	136
Tabela 12 – Alocação de tempo às diferentes dimensões do não trabalho	137
Tabela 13 – Frequência da alocação de tempo às 8 dimensões do não trabalho – comparação entre os estudos brasileiro e norte-americano	139
Tabela 14 – Diferenças na alocação de tempo ao não trabalho entre grupos demográficos – Parte I*	140
Tabela 15 – Diferenças na alocação de tempo ao não trabalho entre grupos separados por características demográficas combinadas*	141
Tabela 16 – Diferenças na alocação de tempo ao não trabalho entre grupos separados por três características demográficas combinadas*	141
Tabela 17 – Diferenças na alocação de tempo ao não trabalho entre grupos demográficos – Parte II*	143
Tabela 18 – Correlação entre alocações do tempo às 8 dimensões do não trabalho e outras características	144
Tabela 19 – Correlação entre as alocações de tempo às 8 dimensões do não trabalho	145
Tabela 20 – Medidas de ajuste dos quatro modelos de CTNT analisados por meio da CFA	150
Tabela 21 – Estimativas das cargas fatoriais padronizadas dos itens por fator	151
Tabela 22 – Variância extraída e confiabilidade por fator	152
Tabela 23 – Correlações entre os 16 fatores do CTNT*	153
Tabela 24 – Dimensões do não trabalho mais e menos afetadas no CTNT*	155
Tabela 25 – Correlação entre 16 fatores do CTNT e alocações do tempo às 8 dimensões do não trabalho	156
Tabela 26 – Dimensões do não trabalho afetadas no CTNT – comparação entre os estudos brasileiro e norte-americano	157
Tabela 27 – Diferenças nos fatores do CTNT entre grupos demográficos – Parte I*	159
Tabela 28 – Diferenças nos fatores do CTNT entre grupos separados por características demográficas combinadas	162
Tabela 29 – Diferenças nos fatores do CTNT entre grupos separados por três características demográficas combinadas	163
Tabela 30 – Diferenças nos fatores do CTNT entre grupos demográficos – Parte II*	165
Tabela 31 – Correlação entre 16 fatores do CTNT e outras características	166
Tabela 32 – Medidas de ajuste do modelo de sucesso subjetivo analisado por meio da CFA	167

Tabela 33 – Diferenças significantes nos sucessos objetivo e subjetivo entre grupos*	169
Tabela 34 – Ausência de diferenças significantes nos sucessos objetivo e subjetivo entre grupos separados por características demográficas combinadas	171
Tabela 35 – Correlação entre sucessos objetivo e subjetivo na carreira e outras características	172
Tabela 36 – Correlação entre 16 fatores do CTNT e os sucessos objetivo e subjetivo na carreira	173
Tabela 37 – Coeficientes de explicação dos fatores do CTNT como função linear dos sucessos objetivo e subjetivo	175
Tabela 38 – Médias e desvios-padrão dos 16 fatores do CTNT por agrupamentos do sucesso objetivo*	177
Tabela 39 – Médias e desvios-padrão dos 16 fatores do CTNT por agrupamentos do sucesso subjetivo	178
Tabela 40 – Coeficientes de explicação dos fatores do CTNT como função quadrática dos agrupamentos dos sucessos objetivo e subjetivo	179
Tabela 41 – Coeficientes de explicação dos fatores do CTNT como função quadrática dos sucessos objetivo e subjetivo	180
Tabela 42 – Limite, média e perfil demográfico dos três grupos do sucesso objetivo*	182
Tabela 43 – Limite, média e perfil demográfico dos três grupos do sucesso subjetivo	182
Tabela 44 – Diferenças nos 16 fatores do CTNT entre os três grupos do sucesso objetivo	184
Tabela 45 – Diferenças nos 16 fatores do CTNT entre os três grupos do sucesso subjetivo	185
Tabela 46 – Covariâncias entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte I	224
Tabela 47 – Covariâncias entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte II	225
Tabela 48 – Covariâncias entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte III	226
Tabela 49 – Covariâncias entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte IV	226
Tabela 50 – Correlações entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte I	227
Tabela 51 – Correlações entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte II	228
Tabela 52 – Correlações entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte III	229
Tabela 53 – Correlações entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte IV	229
Tabela 54 – Diferenças entre as intensidades das alocações de tempo às 8 dimensões do não trabalho*	230
Tabela 55 – Diferenças entre as intensidades das dimensões do não trabalho afetadas no CTNT*	230
Tabela 56 – Teste de normalidade e identificação de <i>outliers</i> : alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira	231
Tabela 57 – Teste de homocedasticidade e <i>teste t</i> : alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – dois grupos por sexo	232
Tabela 58 – Teste de homocedasticidade e <i>teste t</i> : alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – dois grupos por estado civil	233
Tabela 59 – Teste de homocedasticidade: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – três grupos por número de filhos e nível de escolaridade	234
Tabela 60 – ANOVA: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – três grupos por número de filhos	235
Tabela 61 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos por número de filhos	236
Tabela 62 – Teste de homocedasticidade: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – combinação de características demográficas diferentes	236
Tabela 63 – ANOVA: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – combinação de sexo e estado civil	237

Tabela 64 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo e estado civil.....	238
Tabela 65 – ANOVA: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – combinação de sexo e ausência ou presença de filhos	239
Tabela 66 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo e ausência ou presença de filhos	240
Tabela 67 – ANOVA: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – combinação de sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos	241
Tabela 68 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos	242
Tabela 69 – ANOVA: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – três grupos por nível de escolaridade	243
Tabela 70 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos por nível de escolaridade	244
Tabela 71 – Teste de homocedasticidade e <i>teste t</i> : alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – grupos “não estuda atualmente” e “estuda atualmente”	245
Tabela 72 – Teste de homocedasticidade: três grupos do sucesso objetivo.....	246
Tabela 73 – Teste de homocedasticidade: três grupos do sucesso subjetivo	246
Tabela 74 – ANOVA: três grupos do sucesso objetivo	247
Tabela 75 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos do sucesso objetivo.....	247
Tabela 76 – ANOVA: três grupos do sucesso subjetivo	248
Tabela 77 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos do sucesso subjetivo ...	249
Tabela 78 – Exemplos das 120 comparações realizadas para avaliação da validade divergente	250
Tabela 79 – Teste de normalidade e identificação de <i>outliers</i> dos 16 fatores do CTNT	251
Tabela 80 – Teste de homocedasticidade e <i>teste t</i> : 16 fatores do CTNT – dois grupos por sexo	252
Tabela 81 – Teste de homocedasticidade e <i>teste t</i> : 16 fatores do CTNT – dois grupos por estado civil	253
Tabela 82 – Teste de homocedasticidade dos 16 fatores do CTNT nos três grupos por número de filhos e por nível de escolaridade	254
Tabela 83 – ANOVA dos 16 fatores do CTNT nos três grupos por número de filhos	255
Tabela 84 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos por número de filhos...	256
Tabela 85 – Teste de homocedasticidade: 16 fatores do CTNT – combinação de características demográficas diferentes	256
Tabela 86 – ANOVA: 16 fatores do CTNT – combinação de sexo e estado civil	258
Tabela 87 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo e estado civil – I.....	259
Tabela 88 – ANOVA: 16 fatores do CTNT – combinação de sexo e ausência ou presença de filhos.....	263
Tabela 89 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo e ausência ou presença de filhos – exemplos.....	264
Tabela 90 – ANOVA: 16 fatores do CTNT – combinação de sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos	265
Tabela 91 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos – exemplo	266
Tabela 92 – ANOVA dos 16 fatores do CTNT nos três grupos por nível de escolaridade	267
Tabela 93 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos por nível de escolaridade	268

Tabela 94 – Teste de homocedasticidade e <i>teste t</i> : 16 fatores do CTNT – grupos “não estuda atualmente” e “estuda atualmente”	269
Tabela 95 – Teste de homocedasticidade: 16 fatores do CTNT – três grupos de sucesso objetivo e três grupos de sucesso subjetivo	270
Tabela 96 – ANOVA dos 16 fatores do CTNT nos três grupos de sucesso objetivo	271
Tabela 97 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre três grupos de sucesso objetivo	272
Tabela 98 – ANOVA dos 16 fatores do CTNT nos três grupos de sucesso subjetivo.....	273
Tabela 99 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre três grupos de sucesso subjetivo	274

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução das publicações sobre não trabalho	28
Gráfico 2 – Evolução das citações sobre não trabalho.....	28
Gráfico 3 – Sucesso objetivo: valores previstos <i>versus</i> resíduos	126
Gráfico 4 – Sucesso subjetivo: valores previstos <i>versus</i> resíduos	126
Gráfico 5 – Curso de graduação predominante na amostra.....	132
Gráfico 6 – Relação entre sucessos objetivo e subjetivo na carreira da amostra	168
Gráfico 7 – 16 fatores do CTNT considerando níveis diferentes do sucesso objetivo	176
Gráfico 8 – 16 fatores do CTNT considerando níveis diferentes do sucesso subjetivo	176
Gráfico 9 – Exemplos de fatores do CTNT por agrupamentos dos sucessos objetivo e subjetivo.....	178
Gráfico 10 – Distribuição dos valores atribuídos ao sucesso objetivo pela amostra	180
Gráfico 11 – Distribuição dos valores atribuídos ao sucesso subjetivo pela amostra.....	181

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 – O <i>continuum</i> entre segmentação e integração entre trabalho e família	39
Ilustração 2 – O continuum entre segmentação e integração entre papéis.....	40
Ilustração 3 – Fontes da incompatibilidade entre trabalho e família.....	47
Ilustração 4 – Modelo de conflito entre trabalho e família de Frone, Russel e Cooper	50
Ilustração 5 – Destaque às práticas informais como antecedentes do CTF	54
Ilustração 6 – Questões individuais e o conflito entre trabalho e família	56
Ilustração 7 – Destaque aos antecedentes e consequentes do conflito entre trabalho e família.....	61
Ilustração 8 – Percepção dos cônjuges em relação ao <i>spillover</i> diário e ao CTF.....	63
Ilustração 9 – Relação entre o continuum integração-segmentação e antecedentes do CTF e do CTNT.....	65
Ilustração 10 – Conflito trabalho-não trabalho e consequentes	69
Ilustração 11 – Ações para gestão do conflito entre trabalho e não trabalho nos níveis individual, organizacional e sistêmico.....	76
Ilustração 12 – Modelo de enriquecimento entre trabalho e família	79
Ilustração 13 – Destaque aos antecedentes e consequentes do ETF e do EFT.....	82
Ilustração 14 – Modelo de facilitação com antecedentes primários, consequências e moderadores	84
Ilustração 15 – Ausência de enriquecimento <i>versus</i> conflito – análise no nível dos recursos.	85
Ilustração 16 – Principais variáveis preditoras dos sucessos objetivo e subjetivo na carreira	93
Ilustração 17 – Modelo com as hipóteses desta tese.....	104
Ilustração 18 – Critérios para análise de diferenças entre grupos: teste t e ANOVA	125
Ilustração 19 – Dimensões da vida citadas pelos respondentes	138
Ilustração 20 – Diagrama de caminho do modelo com 1 fator analisado por meio da CFA..	146
Ilustração 21 – Diagrama de caminho do modelo com 2 fatores analisado por meio da CFA	147
Ilustração 22 – Diagrama de caminho do modelo com 8 fatores analisado por meio da CFA	148
Ilustração 23 – Diagrama de caminho do modelo com 16 fatores analisado por meio da CFA	149
Ilustração 24 – Modelo com as hipóteses aceitas nesta tese.....	187
Ilustração 25 – Comparação conceitual: relações esperadas e encontradas entre CTNT e sucessos objetivo e subjetivo na carreira	189

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contexto e problema de pesquisa

Com a disseminação de tecnologias que antes haviam sido diferenciais, as organizações passam a depender mais do que nunca da capacidade humana de criar uma cultura única, valiosa e inimitável para serem competitivas (BARNEY, 1986). Embora há muitos anos os indivíduos sejam entendidos como um recurso interno valioso para geração de competitividade, segundo a Visão Baseada em Recursos (PENROSE, 1959), foi somente quando a área de Gestão de Recursos Humanos começou a ser mais ativa nas discussões estruturadas sobre estratégia que tal área encontrou meios para tornar explícita a conexão de suas políticas e práticas com a intenção estratégica, estimulando o comportamento humano no trabalho na direção dos resultados organizacionais desejados (FLEURY; FISCHER, 1998; LENGNICK-HALL; LENGNICK-HALL; ANDRADE; DRAKE, 2009).

Como guia dessa conexão entre pessoas e resultados organizacionais, a Gestão de Carreira se destaca devido ao foco na construção do futuro profissional de cada indivíduo. Pesquisa realizada no Brasil mostrou que, dentre as políticas de Gestão de Recursos Humanos, as de Gestão de Carreira são as mais difíceis de introduzir nas empresas devido à necessidade de compatibilizar projetos organizacionais e pessoais (FISCHER; ALBUQUERQUE, 2005), realidade que não é exclusivamente brasileira, aparecendo também em pesquisas europeias (BCG, 2007) e norte-americanas (SHRM, 2013). Essa dificuldade se acentua com a percepção de que há também grande interdependência entre **trabalho** e **não trabalho** na construção das carreiras contemporâneas (KREINER, 2006).

Tudo o que não se refere essencialmente a trabalho remunerado, denominado a partir deste ponto como não trabalho, tem sido investigado há mais tempo como sinônimo de família nos estudos sobre as relações entre trabalho e não trabalho (EBY; CASPER; LOCKWOOD; BORDEAUX; BRINLEY, 2005). As mudanças pelas quais a sociedade tem passado, tais como o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho (IBGE, 2000; 2010), da frequência dos casais em carreira dual (ambos os cônjuges são profissionais enquanto mantêm uma vida familiar conjunta) e dos novos arranjos familiares (por exemplo, famílias

monoparentais; IBGE, 2013), geram um contexto que intensifica a lacuna de estudo sobre essas relações (PARASURAMAN; GREENHAUS, 2002), já que não há mais a predominância do “trabalhador ideal”, cujas responsabilidades estavam concentradas no trabalho, e cujos descanso e lazer eram encontrados na família, cuidada pela esposa (BAILYN, 2006) – homens e mulheres querem (ou precisam) se dedicar a mais papéis do que apenas ao profissional e ao familiar.

Assim como a sociedade, o conceito de carreira também segue evoluindo. Se antes carreira podia ser frequentemente associada à lealdade à organização recompensada pelo vínculo de longo prazo (RIFKIN, 2004), cada vez mais carreira envolve o desenvolvimento contínuo do indivíduo, agora protagonista de sua trajetória, em constante preparo para atender às oportunidades profissionais que surgirem, independentemente do formato que elas tenham (HALL, 1976; 1996; 2002; ARTHUR, 1994).

Essa multiplicidade de formatos das oportunidades profissionais ocorre simultaneamente à instabilidade no emprego, à intensificação do ritmo de trabalho e ao aumento da jornada de trabalho (WORRALL; JONAS; COOPER, 2003), cenário em que ser protagonista da própria carreira impacta as outras áreas da vida de forma mais integrada. O sucesso objetivo na carreira, baseado em sinais externos, reconhecíveis por terceiros, não é mais suficiente (ARTHUR; KHAPOVA; WILDEROM, 2005), sendo crescente o desejo por atender a expectativas internas que podem ser diferentes do sucesso objetivo e que contribuam para a satisfação com a vida como um todo, ou seja, por ter sucesso subjetivo (HUGHES, 1937; NABI, 1999).

As alterações no trabalho e no não trabalho, comentadas nos três parágrafos anteriores, intensificam as implicações para esses dois domínios da vida¹ e suas interações, pois tanto o desempenho organizacional quanto a identidade e o bem-estar individuais são afetados (HIGGINS; DILLON, 2007; HALL, 1996). Tais implicações também aumentam, por sua vez, a necessidade de melhor compreender como o trabalho e o não trabalho se relacionam, questão que a literatura tem tratado há mais tempo utilizando o conceito de **conflito entre trabalho e**

¹ Nas investigações focadas no trabalho e na família, é comum o uso do termo “domínio” para se referir a essas duas partes da vida (por exemplo, GREENHAUS; BEUTELL, 1985; GREENHAUS; POWELL, 2006). A partir da expansão do não trabalho para além da família, utiliza-se o termo “domínio” para o trabalho e para o não trabalho e o termo “dimensão” para cada área considerada pertencente ao não trabalho (por exemplo, segundo Keeney, Boyd, Sinha, Westring e Ryan (2013), as áreas do não trabalho são saúde, família, gestão da casa, amizades, educação, relacionamento romântico, envolvimento na comunidade e lazer).

família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985), há cerca de uma década por meio do conceito de **enriquecimento entre trabalho e família** (GREENHAUS; POWELL, 2006) e, bem recentemente, por meio da **interferência trabalho-vida** (KEENEY; BOYD; SINHA; WESTRING; RYAN, 2013). Esse último conceito é também mencionado como conflito trabalho-vida pelas próprias autoras² (*Ibid.*) e, nesta tese, é referido como **conflito trabalho-não trabalho** devido ao seu significado corresponder à definição de conflito entre papéis, de Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal (1964), tradicionalmente utilizada na literatura.

Enquanto o enriquecimento (GREENHAUS; POWELL, 2006) pressupõe que haja ganhos provenientes de participar em domínios diferentes da vida, o conflito (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; KEENEY *et al*, 2013) é representado por dificuldades para o indivíduo que desempenha múltiplos papéis. Uma característica comum ao enriquecimento e ao conflito entre trabalho e família especificamente é que são considerados relações bidirecionais, ou seja, tanto o trabalho pode afetar a família quanto a família pode afetar o trabalho (NETEMEYER; BOLES; MCMURRIAN, 1996). Para o conflito trabalho-não trabalho, construto mais recente na literatura (KEENEY *et al*, 2013), não foram encontrados estudos testando essa possível bidirecionalidade.

O cenário já descrito, de alterações no trabalho e no não trabalho, tem acentuado a necessidade de que o conflito seja reconhecido socialmente porque deixa de ser uma escolha individual e passa a ser um dilema mais abrangente, que afeta pessoas, organizações e a sociedade. Enquanto a discussão sobre as alternativas para resolvê-lo continuarem no caso a caso, sem mudar os pressupostos e as práticas subjacentes ao conflito, não se chegará a soluções perenes (BAILYN, 2006). É preciso maior dedicação acadêmica para compreender quais dimensões do não trabalho são mais afetadas e, partindo desse entendimento, quais medidas podem atender às necessidades atuais das pessoas e das organizações e como implementá-las de forma sistêmica.

Diante da carência de estudos brasileiros sobre o conflito trabalho-não trabalho, mostra-se importante aprofundar a compreensão desse fenômeno (LOCKE; GOLDEN-BIDDLE, 1997; WHETTEN, 1989), inclusive investigando sua associação aos sucessos objetivo e subjetivo na carreira. A introdução dessas duas últimas variáveis pode auxiliar a explicar a dificuldade em

² As autoras (KEENEY *et al*, 2013) reconhecem que o trabalho é parte da vida, posição defendida por Bailyn (2006), mas afirmam que pretendem manter a nomenclatura trabalho-vida por ser a tipicamente utilizada nos estudos sobre políticas e iniciativas organizacionais sobre o tema.

fazer a gestão desse conflito, que, hipoteticamente, contribui positivamente com a face objetiva do sucesso na carreira e negativamente com sua face subjetiva.

Há, então, duas lacunas que esta tese pretende começar a preencher: uma teórica e outra empírica. A primeira refere-se à constituição do construto conflito trabalho-não trabalho e à sua relação com os sucessos objetivo e subjetivo na carreira, investigando, portanto, dois possíveis consequentes desse conflito. A segunda, empírica, é sobre como tem se manifestado o conflito trabalho-não trabalho no contexto brasileiro: a quais dimensões do não trabalho a amostra brasileira aloca tempo e quais dessas dimensões são as mais afetadas no conflito trabalho-não trabalho.

Manter a direção do conflito considerando a origem no trabalho e o efeito sobre o não trabalho (ao invés de investigar se a direção oposta também ocorre) deve-se a duas razões. A primeira é o interesse da pesquisadora na maior compreensão sobre quais dimensões do não trabalho são mais afetadas em busca de maior base para auxiliar pessoas e organizações a administrarem a interferência indesejada do trabalho sobre o não trabalho. A segunda é a constatação acadêmica de que essa direção do conflito, originado no trabalho, é mais forte do que a direção oposta (FRONE, 2003), possivelmente devido às punições mais severas provenientes do meio profissional (KEENEY *et al*, 2013), e gera resultados negativos também para o próprio trabalho, e não apenas para o não trabalho³ (SHOCKLEY; SINGLA, 2011).

A investigação foi, então, realizada partindo do seguinte problema de pesquisa: *Do que é composto o **conflito trabalho-não trabalho** e qual sua relação com os **sucessos objetivo e subjetivo na carreira**?*

1.2 Objetivos

O objetivo geral é investigar o conflito trabalho-não trabalho e sua relação com os sucessos objetivo e subjetivo na carreira.

³ Como o conflito trabalho-não trabalho representa a expansão do conflito trabalho-família (KEENEY *et al*, 2013), considera-se alta a probabilidade de que esse cenário também ocorra para o conflito trabalho-não trabalho.

Os objetivos específicos são:

- a) identificar quais dimensões do não trabalho são mais relevantes em termos de alocação de tempo;
- b) analisar se o construto multidimensional atual de conflito trabalho-não trabalho é válido para a amostra brasileira;
- c) identificar quais são as dimensões mais afetadas no conflito trabalho-não trabalho;
- d) analisar se a alocação de tempo declarada, e os níveis de conflito trabalho-não trabalho e dos sucessos objetivo e subjetivo na carreira variam de acordo com características demográficas;
- e) identificar se há associação entre o conflito trabalho-não trabalho e os sucessos objetivo e subjetivo na carreira.

1.3 Justificativa e contribuições do estudo

Este estudo justifica-se pelo desafio que representa para indivíduos, organizações e sociedade compreenderem e administrarem o conflito entre trabalho e diferentes dimensões do não trabalho (BAILYN, 2006), e, principalmente, pelos impactos negativos que esse conflito gera para a satisfação com a vida (KOPELMAN; GREENHAUS; CONNOLLY, 1983; WILEY, 1987; BEDEIAN; BURK; MOFFETT, 1988; RICE; FRONE; MCFARLIN, 1992; KOSSEK; OZEKI, 1998; ARYEE; FIELDS; LUK, 1999; HAAR, 2013; KEENEY *et al*, 2013).

Pretende-se que os resultados contribuam para a valorização do não trabalho em uma sociedade que tende a valorizar muito o trabalho; para que as organizações tenham informações sobre as quais possam refletir e atuar para diminuir o conflito trabalho-não trabalho, e, ao menos, tentar criar um ambiente mais inclusivo; e para que as pessoas tenham essas mesmas informações para compreender melhor a complexidade da gestão desse conflito e possam agir nesse sentido.

A literatura encontra-se em estágio mais avançado considerando o não trabalho como sinônimo de família, com escalas desenvolvidas para mensuração do conflito entre trabalho e família há cerca de três décadas ao menos (KOPELMAN *et al*, 1983; NETEMEYER *et al*, 1996; CARLSON; KACMAR; WILLIAMS, 2000). Comparativamente, portanto, pode-se considerar que a Academia vem se dedicando ao estudo das necessidades familiares, mas muito pouco ao

estudo de outras necessidades individuais. O entendimento de quais dimensões do não trabalho são mais afetadas pelo trabalho gerará subsídios para que as organizações desenvolvam políticas e práticas de Gestão de Recursos Humanos, e, especificamente, de Carreira, mais inclusivas (por exemplo, não restritas às pessoas com filhos, o que reflete unicamente as necessidades dos trabalhadores com família). Para os indivíduos, haverá maior respaldo para reivindicar tais políticas e práticas, com base no conhecimento mais detalhado sobre o conflito trabalho-não trabalho e sua relação com aspectos almejados na vida, como os sucessos objetivo e subjetivo na carreira.

Estudos encontraram associação entre as políticas referentes a questões do trabalho-família e o desempenho superior (desempenho no mercado e crescimento nas vendas) nas organizações norte-americanas que as adotaram (PERRY-SMITH; BLUM, 2000). O anúncio da adoção dessas políticas gerou, inclusive, aumento do valor das ações dessas empresas, principalmente no setor de tecnologia (ARTHUR, 2003). Essas políticas foram consideradas fontes de vantagem competitiva devido à adoção limitada a algumas empresas e à necessidade de serem suportadas por uma cultura que depende de tempo para ser construída – houve, inclusive, a sugestão de que as práticas decorrentes de tais políticas integrassem a lista de melhores práticas de Gestão de Recursos Humanos (PERRY-SMITH; BLUM, 2000; POELMANS; SAHIBZADA, 2004) proposta pela corrente universalista, aquela que defende que essas melhores práticas são capazes de gerar resultados superiores em qualquer organização (PFEFFER, 1994).

1.4 Estrutura da tese

Esta tese está organizada em cinco capítulos: Introdução, Fundamentação Teórica, Procedimentos Metodológicos, Apresentação e Análise dos Resultados, e Considerações Finais.

No capítulo 1, Introdução, o problema de pesquisa é contextualizado (MASCARENHAS; BARBOSA, 2013) e apresenta-se a contribuição proposta na tese, focada na melhor compreensão do conflito trabalho-não trabalho (LOCKE; GOLDEN-BIDDLE, 1997). Entende-se que tal contribuição é aderente à literatura atual sobre o tema, pertinente e importante, pois

há mais tempo investiga-se sobre conflito entre trabalho e família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985), mas é recente a expansão do domínio do não trabalho para além da dimensão família nas relações trabalho-não trabalho (OLSON-BUCHANAN; BOSWELL, 2006; KREINER, 2006; KREINER; HOLLENSBE; SHEEP, 2009; OLIVEIRA; CASADO, 2013; HAAR, 2013; KEENEY *et al*, 2013).

No capítulo 2, Fundamentação Teórica, busca-se integrar o conhecimento anterior sobre o tema estudado – conflito trabalho-não trabalho e sua relação com o sucesso na carreira – de forma a revelar a perspectiva teórica considerada como uma espécie de lente por meio da qual o problema de pesquisa será analisado (VAN DE VEN, 2007 *apud* MASCARENHAS; BARBOSA, 2013) – ver subcapítulo 2.4 – e apresentar as hipóteses que guiaram a pesquisa empírica realizada, resultando em quatro subcapítulos que abrangem:

- 1) o significado atribuído aos domínios trabalho e não trabalho no contexto de gestão;
- 2) as relações entre trabalho e não trabalho sob as perspectivas da escassez (conflito) e expansionista (enriquecimento)⁴;
- 3) os sucessos objetivo e subjetivo na carreira;
- 4) a síntese do referencial teórico.

O capítulo 3, Procedimentos Metodológicos, descreve as escolhas metodológicas realizadas, pressupondo coerência entre tais escolhas, a literatura atual e a questão de pesquisa já exposta (MASCARENHAS; BARBOSA, 2013): a teoria foi utilizada como base para descrever as percepções dos indivíduos sobre o conflito trabalho-não trabalho e testar novas variáveis que possam contribuir para aumentar o poder explicativo dessa teoria, cenário em que o enfoque quantitativo mostra-se adequado.

O capítulo 4, Apresentação e Análise dos Resultados, traz o detalhamento do material obtido após a realização da pesquisa empírica, de forma a atender aos objetivos específicos e ao objetivo geral propostos. E, finalmente, o capítulo 5, Considerações Finais, consolida os resultados alcançados e descreve também os limites do estudo, as contribuições da pesquisa e as implicações para pesquisas futuras.

⁴ Embora a perspectiva expansionista não seja explorada na pesquisa empírica desta tese, considera-se importante registrar que há estudos na área de gestão que estão focados nos potenciais benefícios decorrentes da relação entre trabalho e não trabalho (enriquecimento), não apenas nas dificuldades (conflito).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica inicia-se pela exploração do significado de trabalho e de não trabalho nos estudos em Gestão para, então, apresentar a relação entre esses dois domínios da vida considerando as perspectivas da escassez – conflito – e expansionista – enriquecimento. Como o foco da pesquisa empírica é o conflito trabalho-não trabalho, mas esse construto é derivado do conflito trabalho-família, ambos os conflitos são abordados. E, finalizando este subcapítulo, são abordados os sucessos objetivo e subjetivo na carreira.

2.1 Domínios da vida: trabalho e não trabalho

Este subcapítulo apresenta a evolução do trabalho e do não trabalho nos estudos realizados prioritariamente por pesquisadores em gestão, principalmente os focados na relação entre esses dois domínios da vida.

A leitura dos artigos utilizados para realização deste referencial teórico mostrou que os autores exploram pouco a conceituação de trabalho, mostrando sua evolução indiretamente por meio da forma como a carreira tem se transformado: menor presença do emprego como forma de trabalho, maior necessidade de autonomia individual na construção dos caminhos profissionais.

Por isso, para discorrer sobre trabalho, utilizou-se, principalmente, a literatura sobre carreira, embora ela esteja construída sobre uma contradição: o reforço das escolhas individuais em um sistema de trabalho típico da economia capitalista, que torna tais escolhas menos acessíveis devido ao predomínio do trabalho especializado e fragmentado, cujo resultado final não pode ser visualizado antecipadamente pelo indivíduo (ALBORNOZ, 2008).

Abordar brevemente a evolução do trabalho e do não trabalho deve-se à constatação de que as fronteiras entre esses dois domínios têm se tornado mais tênues, o que potencializa o conflito trabalho-não trabalho, pelo menos quando a saliência do trabalho é alta para o indivíduo (OLSON-BUCHANAN; BOSWELL, 2006; FURTADO, 2012).

2.1.1 O trabalho e a carreira

Nesta tese, o trabalho é definido operacionalmente como o conjunto de atividades profissionais geradoras de renda que uma pessoa exerce. Esse foco, que inicialmente pode representar o suprimento de necessidades materiais, é importante para a parte empírica do estudo, mas não elimina a necessidade de uma breve discussão sobre como trabalho e carreira têm evoluído: a menor segurança nas relações de trabalho e a maior busca por satisfação pessoal e significado no desenvolvimento da carreira afetam as fronteiras entre trabalho e não trabalho.

Casey (1993) discorre sobre as mudanças significativas na natureza e na forma do trabalho, ocorridas desde a década de 1950, principalmente devido ao aumento da mecanização e da automação no ambiente profissional. A economia capitalista pós-industrial tornou necessários menos trabalhadores, concorrentes por ocupações cada vez mais especializadas, em um contexto de maior desemprego e empregos de curto prazo. Em outras palavras, para ter um emprego, o indivíduo teria que ser cada vez mais especializado e conviver com a vulnerabilidade constante do novo ambiente.

Sendo as carreiras construídas dentro de um contexto cultural, que “[...] por meio de seu sistema de valores, influencia tanto a organização quanto o indivíduo em relação ao que é considerada uma boa carreira, [...]o que é sucesso etc.”⁵ (SCHEIN, 1978, p. 2), estudá-las significa considerar que ocorrem no arranjo social constituído em um determinado momento da história (HUGHES, 1997). O contexto macroeconômico é especialmente decisivo: ao longo de pouco mais de um século, as migrações de grande parte dos trabalhadores da agricultura à indústria, dessa aos serviços e dos serviços à indústria do conhecimento (BARUCH, 2006), contribuíram com a evolução do conceito de carreira.

A primeira definição encontrada de carreira busca conectar ofícios institucionais e pessoas: para Hughes (1937, p. 413) carreira é “[...] a perspectiva em movimento por meio da qual as pessoas se orientam com referência à ordem social, [...] as sequências e concatenações de ofícios [...]”⁶. Já naquela época o autor destaca que há dois componentes na carreira, o objetivo e o subjetivo, e é o crescimento da importância desse segundo componente ao longo do tempo que as

⁵ “[...] through its value system, influences both the organization and the individual in terms of what is considered to be a good career, [...] what success is, (sic) etc.”

⁶ “[...] the moving perspective in which persons orient themselves with reference to the social order and of the typical sequences and concatenations of office [...]”

explicações deste subcapítulo ilustram (ARTHUR, 1994; ARTHUR *et al*, 2005; LAS HERAS, 2009 *apud* DEMEL; SHEN; HAS HERAS; HALL; UNITE, 2012).

Enquanto o componente objetivo refere-se aos “[...] passos para avanço [...] claros e definidos, assim como as prerrogativas de cada ofício e seu lugar na hierarquia oficial.”⁷ (HUGHES, 1937, p. 413), o componente subjetivo é relacionado com a concepção pessoal do indivíduo sobre sua vocação, que pode levá-lo a descrever seu trabalho diferentemente de um colega que exerça a mesma função: “Subjetivamente, a carreira é a perspectiva em movimento por meio da qual a pessoa vê sua vida como um todo e interpreta o significado de seus diversos atributos, ações e coisas que lhe acontecem.”⁸ (*Ibid.*, p. 409-410).

Décadas depois, os estudos ainda reforçavam a visão objetiva de carreira como ocupação, do progresso em estágios lineares (SUPER; HALL, 1978) e do sucesso como sinônimo de promoções (TOWNSEND, 1970) e consequentes maiores status e ganhos financeiros. As pessoas competiam por limitadas oportunidades (ROSENBAUM, 1979) em uma relação de emprego como sinônimo de trabalho (TOLFO, 2002). No final do século XX, foi possível compreender que essa visão dominou os estudos na área durante um período porque representava bem o que ocorria nas estruturas da indústria (SULLIVAN, 1999).

Embora de forma isolada, no final da década de 1970, Hall (1976) começa a mudar esse cenário de destaque para os aspectos objetivos da carreira ao publicar obra que defende o redesenho das organizações para influenciarem as carreiras a serem mais efetivas, ou seja, a permitirem ao indivíduo não apenas um bom desempenho e seus símbolos populares de sucesso (dinheiro e posição), mas também atitudes positivas sobre sua carreira e sua identidade. Dessa visão emerge uma possibilidade de carreira em que o indivíduo tem maior centralidade e responsabilidade sobre seu próprio desenvolvimento, pois o objetivo final é o sucesso psicológico, focado em autorrealização e felicidade. Surge, assim, a Carreira Proteana, que é

[...] um processo em que a pessoa, não a organização, está gerenciando. Consiste em todas as variadas experiências da pessoa em educação, treinamento, trabalho em várias organizações, mudanças no campo ocupacional etc. [...] As próprias escolhas pessoais de carreira da pessoa

⁷ “[...] the steps to be taken for advancement [...] clearly and rigidly defined, as are the prerogatives of each office and its place in the official hierarchy.”

⁸ “Subjectively, a career is the moving perspective in which person sees his life as a whole and interprets the meaning of his various attributes, actions, and the things which happen to him.”

proteana e busca de autorrealização são os elementos unificadores ou integrativos em sua vida. O critério de sucesso é interno (sucesso psicológico), não externo.⁹ (HALL, 1976, p. 201)

A denominação proteana tem inspiração no deus grego Proteus devido à sua habilidade de mudar de forma ao comando de sua vontade ou diante dos desafios impostos pelo ambiente – a Carreira Proteana é prioritariamente direcionada pelo indivíduo, que pode alterá-la de tempos em tempos conforme suas aspirações pessoais. Esse empoderamento do indivíduo em relação à própria carreira não deixa, entretanto, de ter um lado obscuro, já que insegurança e medo do fracasso eram tidos como decorrência natural da consciência de que a própria carreira não pode depender tão fortemente de uma organização para que tenha direção e segurança (*Ibid.*).

As diferenças entre a carreira tradicional e a carreira proteana são apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Diferenças entre a carreira tradicional e a carreira proteana

Questão	Carreira Tradicional	Carreira Proteana
Quem está no comando?	Organização.	Pessoa.
Valores centrais	Avanço, poder.	Liberdade, crescimento.
Grau de mobilidade	Baixo.	Alto.
Dimensões importantes de desempenho	Nível hierárquico, salário.	Sucesso psicológico.
Dimensões importantes de atitude	Satisfação no trabalho, comprometimento com a organização.	Satisfação no trabalho, comprometimento com a profissão.
Dimensões importantes de identidade	Sou respeitado nesta organização? (Estima pelos outros) O que devo fazer? (Consciência da organização)	Eu me respeito? (Autoestima) O que eu quero fazer? (Autoconsciência)
Dimensões importantes de adaptabilidade	Flexibilidade relacionada com o trabalho. Competência atual. (Medida: empregabilidade)	Flexibilidade relacionada com a organização. (Medida: sobrevivência organizacional)

FONTE: Traduzido de HALL, 1976, p. 202.

Schein (1978) reforça o conceito de carreira sob a perspectiva de desenvolvimento ao longo do tempo e afirma que o indivíduo deve ser o centro e visto de forma holística (“*a pessoa inteira*”). A presença da organização mantém-se forte, entretanto, já que se destaca que como as necessidades de uma pessoa mudam ao longo da vida, sua interação com a organização visa a conciliar uma ocupação que atenda às expectativas individuais e ao caminho criado para o

⁹ “[...] a process which the person, not the organization, is managing. It consists of all of the person’s varied experiences in education, training, work in several organizations, changes in occupational field, etc. [...] The protean person’s own personal career choices and search for self-fulfillment are the unifying or integrative elements in his or her life. The criterion of success is internal (psychological success), no external.”

desenvolvimento na empresa – segundo Van Maanen (1977), é preciso que se busque pelo encontro da carreira interna (subjativa) com a carreira externa (objetiva).

O reconhecimento de que as pessoas vão aprendendo mais sobre si próprias enquanto trabalham e desenvolvem um autoconceito ocupacional é a raiz do conceito de âncoras de carreira que, focado na individualidade, tem conexão direta com o componente subjativo da carreira. As âncoras são definidas como o padrão dos talentos, motivos e valores autopercebidos que guiam e integram a carreira de uma pessoa, com base em sua experiência real, podendo mudar ao longo do tempo, mas tendendo a se estabilizar. São oito as âncoras: 1) competência técnica-funcional; 2) competência gerencial; 3) segurança/estabilidade; 4) autonomia independência; 5) criatividade empreendedora (SCHEIN, 1978); 6) serviço ou dedicação a uma causa; 7) desafio puro e 8) estilo de vida (*Id.*, 1996).

Um novo conceito de carreira, que representa uma ruptura com a visão permeada por questões organizacionais que predominava até o momento, começa a surgir praticamente uma década depois, quando Arthur, Hall e Lawrence (1989) propõem a definição de carreira com foco no trabalho independentemente do ambiente em que ele ocorre, como “[...] a sequência de evolução das experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo.”¹⁰ (*Ibid.*, p. 8).

Essa definição abre espaço para, meia década depois, Arthur (1994) apresentar uma alternativa conceitual para um ambiente que não é mais estável e hierárquico, em que cada indivíduo pode (ou precisa) ter um papel mais decisivo do que a organização na gestão de sua carreira: as Carreiras sem Fronteiras, que “[...] podem envolver sequências de oportunidades de trabalho que vão além das fronteiras de uma única configuração de emprego.”¹¹ (DEFILLIPPI; ARTHUR, 1996, p. 116).

As Carreiras sem Fronteiras são sustentadas por relações e informações extraorganizacionais, sem a estrutura hierárquica e os princípios de avanço característicos de uma organização; são validadas fora das fronteiras de um empregador. Pressupõem a construção de reputação, empregabilidade e ajuste psicológico por meio de atividades interorganizacionais, como os relacionamentos e a busca de aprendizado constante para o desenvolvimento da carreira

¹⁰ “[...] the evolving sequence of a person’s work experience over time.”

¹¹ “[...] may involve sequences of job opportunities that go beyond the boundaries of a single employment settings.”

(ARTHUR, 1994). Em outras palavras, vínculos podem ser estabelecidos com diferentes organizações para criar uma boa rede de relacionamentos e renovar o conhecimento.

Tais carreiras, preveem, também, a legitimidade à rejeição de oportunidades profissionais tradicionais devido a razões pessoais ou familiares, embora as reflexões expostas por esse modelo não consigam, na prática, romper a fronteira psicológica, que permanece um desafio: como tornar mais permeável o espaço entre trabalho e família (FLETCHER; BAILYN, 1996).

Por causa da dificuldade em operacionalizar o conceito das Carreiras sem Fronteiras, são propostas as Carreiras Inteligentes, caracterizadas pelo acúmulo de três competências críticas:

- 1ª.) saber por quê (*knowing why*): identificação pessoal do trabalhador com suas atividades, refletindo sua motivação para realizá-las, suas crenças e valores, já ressaltados pela Carreira Proteana;
- 2ª.) saber como (*knowing how*): habilidades e conhecimentos de cada pessoa, fruto do estudo e das experiências profissionais;
- 3ª.) saber com quem (*knowing whom*): relações interpessoais diversas (com colegas, fornecedores, clientes, atuais e antigos) e a reputação profissional que elas concedem ao indivíduo (ARTHUR; CLAMAN; DEFILLIPPI, 1995).

Na mesma época, Hall (1996) retoma sua defesa da Carreira Proteana, apontando-a como o modelo que predominará no século XXI: por ser dirigida pelo próprio indivíduo e poder ser reinventada ao longo do tempo, permite manter o foco no sucesso psicológico como objetivo de vida, mais uma vez reforçando o espaço crescente que o componente subjetivo da carreira vem ocupando nas decisões das pessoas. Ao contrário do sucesso vertical típico das carreiras tradicionais, os caminhos na Carreira Proteana são múltiplos como as próprias necessidades humanas. A expectativa é de que os indivíduos estejam inteiros em seus trabalhos, sem que precisem deixar suas vidas privadas e valores pessoais separados.

A busca por maior coerência entre o trabalho e a vida privada é a hipótese deixada por Belkien (2003) para a origem do abandono de carreiras executivas bem-sucedidas em grandes organizações, fenômeno denominado pela imprensa norte-americana como “revolução *opt-out*”. Iniciado principalmente por mães, esse fenômeno levantou a hipótese de que a maternidade acentua as restrições organizacionais à maior integração entre trabalho e outras dimensões da vida, destacando a incompatibilidade entre tais dimensões.

Mainiero e Sullivan (2005) consideram essa incompatibilidade mais complexa por envolver também diferenças geracionais e mudanças nos valores de trabalho. Ao examinar a relação entre as demandas do não trabalho e a ausência de oportunidades profissionais organizacionais para as mulheres, as mesmas autoras (2006) defendem um novo paradigma que mude a forma como as carreiras são desenvolvidas. Para atender às diferentes necessidades de homens e mulheres, são investigadas as questões que se destacam nas transições de carreira a partir de questões de gênero, enfoque que resulta no modelo de Carreira Caleidoscópio ou ABC.

A metáfora caleidoscópio remete à busca pelo melhor ajuste entre três parâmetros, a autenticidade (*authenticity* - A), o balanço (*balance* - B) e o desafio (*challenge* - C), considerando o momento da vida do indivíduo. Para as mulheres (e pais que ficam em casa e homens da geração X centrados na família), o padrão encontrado é denominado *Beta*, sendo predominante, mas não exclusiva, a busca por desafio no início da carreira, balanço no meio e autenticidade por último. Para os homens (e mulheres centradas na carreira), o padrão é denominado *Alpha*, com a sequência de busca exclusiva por desafio, autenticidade e só então balanço no decorrer da vida profissional.

Concentrar-se na distinção entre gêneros permite às autoras (*Ibid.*) detalhar como cada um deles aborda e vivencia suas carreiras, como mostra o Quadro 2.

Quadro 2 – Abordagens de homens e mulheres à carreira¹²

As carreiras dos homens são caracterizadas por...	As carreiras das mulheres são caracterizadas por...
... serem lineares por natureza.	... serem não lineares por natureza.
... trabalhos no mesmo setor por vários anos. Carreiras laterais como um fenômeno devido à mudanças nas tecnologias de informação.	... frequentes interrupções, períodos de <i>opt-out</i> e mudança.
... serem sequenciais por natureza.	... serem relacionais por natureza.
... responsabilidades familiares separadas das responsabilidades do trabalho.	... responsabilidades familiares e do trabalho integradas; se isso não é possível, as mulheres optam por sair.
... seguirem pelo modelo tradicional e o abandonarem apenas se circunstâncias como demissões ou redução de níveis hierárquicos (<i>downsizing</i>) forem a causa.	... abandonarem o modelo tradicional e formarem carreiras alternativas para alcançar maior balanço com as necessidades familiares ou resistir à discriminação.

FONTE: Traduzido de MAINIERO; SULLIVAN, 2006, p. 110.

¹² Ver conteúdo original, em inglês, no Anexo A.

Ao investigar os movimentos *opt-out* no Brasil, Scalabrin (2008) os apresenta como resultado da busca por maior realização pessoal e sucesso subjetivo, uma resposta à baixa satisfação no trabalho e decorrente do trabalho, que não permite que as pessoas atinjam seu potencial e sejam autênticas: ao invés de viver para trabalhar, começa-se a trabalhar para viver. Em sua dissertação, a autora encontrou um retrato diferente do de outros estudos norte-americanos ao analisar as diferenças entre os sexos¹³: houve proximidade nos percentuais de mulheres (59,6%) e homens (61,8%) que fizeram *opt-out* em algum momento de suas carreiras, enquanto estudos norte-americanos mostram que as mulheres constroem mais frequentemente carreiras descontínuas. Uma possível explicação para essa diferença é o fato de que as mulheres norte-americanas normalmente não contam com auxílio profissional (por exemplo, empregadas domésticas) para cuidar da casa e dos filhos, o que as levaria a ter que interromper a carreira quando as demandas familiares estivessem intensas.

Apesar de a literatura das duas últimas décadas ter privilegiado os modelos de carreira centrados no indivíduo, Baruch (2006) atenta para a simplificação extrema que é associar as carreiras tradicionais ao passado e as sem fronteiras ao presente e ao futuro. Na realidade contemporânea, as organizações tendem a ter um contrato psicológico e práticas menos rígidos do que já foram um dia, e fazer a gestão da carreira compartilhada com o indivíduo. Defendendo o balanço entre dois pontos de vista, tradicional e contemporâneo, em que convivem ordem e caos, práticas focadas na organização e no indivíduo, o conceito da Carreira Proteana é um dos que encontra maior embasamento para permear os espaços entre tais aparentes extremos, representando o contrato do indivíduo primeiramente com ele mesmo ao invés de com uma organização.

No que chamam de nova geração dos conceitos de carreira, Sullivan e Baruch (2009) citam modelos integrativos resultantes de ideias combinadas das Carreiras sem Fronteiras e Proteana, como a Carreira Pós-Corporativa e seu maior espaço para balanço entre trabalho e família (PEIPERL; BARUCH, 1997), e a Perspectiva sem Fronteiras (GREENHAUS; CALLANAN; DIRENZO, 2008). Outros exemplos são os modelos híbridos, caracterizados por elementos das carreiras tradicionais e não tradicionais (O'NEIL; BILIMORIA; SAATCIOGLU, 2004; GRANROSE; BACCILI, 2006), com espaço para diversos formatos, inclusive para os que não são lineares ou ascendentes em sua natureza.

¹³ O referencial teórico utilizará as nomenclaturas “gênero” ou “sexo” de acordo com os originais consultados. A parte empírica deste estudo e a análise dos dados dela resultante considerarão “sexo” como variável, pois acredita-se que gênero seja uma construção social mais ampla do que sexo.

A comparação das carreiras lineares aos novos modelos de carreira (MAINIERO; SULLIVAN, 2006) permite reapresentar características discutidas neste subcapítulo, como mostra o Quadro 3. Percebe-se a forte presença do componente subjetivo das carreiras como guia das decisões tomadas pelos indivíduos em busca do significado pessoal de sucesso, e passos em direção à menor concentração da responsabilidade sobre o não trabalho nas mulheres.

Quadro 3 – Carreiras lineares e as novas carreiras¹⁴

O antigo acordo	A nova realidade
Trabalhar para uma ou duas organizações.	Trabalhar em vários trabalhos, organizações, setores, campos, e até países.
Várias camadas na hierarquia organizacional.	Organizações enxutas e horizontalizadas.
Sucesso mensurado pelo salário, promoções e privilégios (como o escritório).	Sucesso definido pelo indivíduo, com foco em recompensas intrínsecas.
Expectativa de que os empregados ficassem fisicamente no local de trabalho pelo menos das nove às cinco, e viajassem quando preciso.	Devido à tecnologia, maior flexibilidade permitida em relação ao local onde os empregados fazem seus trabalhos, e reduzida necessidade de viagens.
Presença usada como sinônimo de desempenho e ambição.	Foco no desempenho com base em resultados, acima da presença física no trabalho.
Predomínio de brancos e homens como empregados.	Força de trabalho diversificada com crescente número de mulheres e das minorias.
Homem como o provedor.	Casais em carreira dual.
Esposa em casa para suportar a carreira do marido e cuidar das crianças.	Esposa ainda responsável pela maior parte dos cuidados com a casa e as crianças, mas expectativa de que o marido compartilhe parte dessa carga.
Homem participando da vida das crianças de acordo com o que a agenda de trabalho permitisse.	Homem mais ativo na vida das crianças e disposto a trocar algumas recompensas extrínsecas por mais tempo com seus filhos.

FONTE: Traduzido de MAINIERO; SULLIVAN, 2006, p. 71.

A maior presença de questões que pertencem ao não trabalho nas decisões de carreira é inserida conceitualmente, de forma mais detalhada, no modelo proposto por Greenhaus e Kossek (2014): a perspectiva trabalho-casa sobre carreiras. Inspirados na reflexão realizada por Kreiner (2006), que associa o não trabalho à casa, os autores consideram o não trabalho composto por seis dimensões – família nuclear, família estendida, amizades, envolvimento na comunidade, lazer e atividades para autodesenvolvimento – e destacam a interdependência entre trabalho e casa na construção das carreiras contemporâneas. Cada vez mais, portanto, é preciso pensar em ambos os domínios da vida ao fazer a gestão da carreira.

¹⁴ Ver conteúdo original, em inglês, no Anexo B.

2.1.2 O não trabalho

Como mencionado na introdução desta tese, nas últimas décadas os estudiosos das relações entre trabalho e não trabalho têm considerado o não trabalho principalmente como sinônimo de família (EBY *et al*, 2005). Esse fato é evidenciado por meio dos diversos artigos utilizados no próximo subcapítulo, cujo foco são as relações entre trabalho e não trabalho. O subcapítulo 2.2 é formado, em sua maior parte, pelos conceitos de conflito trabalho-família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985) e de enriquecimento trabalho-família (GREENHAUS; POWELL, 2006).

Para compreender o momento em que o não trabalho integrou-se como conceito – com uma definição mais estruturada – às discussões sobre as relações entre trabalho e não trabalho, é preciso abordar a evolução da definição do não trabalho até chegar ao seu atual significado acadêmico nas discussões, o que será feito neste subcapítulo. Será possível perceber a imprecisão nas definições do não trabalho, frequentemente associado à família e ao lazer, até o conceito considerado mais atual e abrangente pela autora desta tese, apresentado no final deste subcapítulo (KEENEY *et al*, 2013).

Ilustrando o crescimento do interesse pelo tema não trabalho, uma pesquisa realizada na base de dados *Web of Science* mostra as evoluções do número de publicações e principalmente das citações relacionadas com esse tema na área de gestão (ver critérios no Quadro 4), ilustradas no Gráfico 1 e no Gráfico 2.

Quadro 4 – Critérios para pesquisa na base de dados *Web of Science*

Termo de Busca	<i>Non-work</i> ou <i>nonwork</i> *.
Local de Busca	Título.
Período	1864** a novembro/2016.
Domínios de Pesquisa	<i>Principal Coleção da Web of Science</i> .
Área Específica	<i>Business or Economics</i> .

*O uso do termo de busca “não trabalho” não resultou em artigos.

**Primeiro ano de pesquisa disponível na base de dados solicitada.

FONTE: Elaborado pela autora; atualizado em 13/11/2016.

Gráfico 1 – Evolução das publicações sobre não trabalho

FONTE: *Web of Science*, 2016.

Gráfico 2 – Evolução das citações sobre não trabalho

FONTE: *Web of Science*, 2016.

Os primeiros estudos encontrados sobre o não trabalho mostram a dificuldade em conceituá-lo, possivelmente como reflexo da predominância de atenção ao que é supostamente mais importante na sociedade industrial daquela época: o trabalho (DUBIN, 1976 *apud* NEAR; RICE; HUNT, 1980).

Near, Rice e Hunt (1980) citam a família e o lazer como não trabalho, apresentando a relação entre trabalho e não trabalho a partir dos componentes objetivos ou estruturais (pagamento, natureza do trabalho, tamanho da família e bairro de residência) e subjetivos ou individuais (taxa de absenteísmo, nível de satisfação com o trabalho e nível de satisfação com a família) de cada um desses domínios. Os autores revisam estudos sobre o quanto as condições objetivas de um domínio afetam as subjetivas do outro domínio, mas não discutem mais suas definições. Os resultados encontrados indicam que características estruturais do trabalho influenciam diretamente a satisfação com a vida e as do não trabalho, a satisfação com o trabalho.

Os autores (*Ibid.*) ainda ressaltam que pouco era sabido sobre os processos psicológicos e sociais de influência do trabalho sobre o não trabalho e vice-versa, bem como a importância de saber mais sobre o contexto dessa influência para compreender os ajustes pessoais às demandas conflitantes do trabalho e do não trabalho como sinônimo de família. O objetivo final futuro seria o desenvolvimento de políticas sociais e relacionadas com o trabalho, excedendo o nível individual, portanto. Primeiramente, entretanto, mostrava-se necessário aperfeiçoar

conceitualmente os domínios do trabalho e do não trabalho, para obter melhores condições de explorá-los empiricamente.

Kabanoff (1980) também examina a literatura sobre trabalho e não trabalho, mas atribuindo ao não trabalho o significado de lazer. O autor não encontra suporte forte para as linhas teóricas sob as quais tenta abordar as relações entre os dois domínios (compensação, generalização e segmentação), afirmando que a causa inicial seria a falta de definições de trabalho e lazer distintas entre si e aplicáveis empiricamente. A proposta final é descrevê-los baseados em tarefas, sendo o trabalho aquelas realizadas por um indivíduo enquanto ocupa uma posição organizacional e é remunerado para isso, e o lazer, as atividades que são escolhidas para serem feitas no tempo livre, atendendo a necessidades e valores pessoais, sem que haja remuneração monetária como estímulo primário.

Apesar da sugestão realizada, a inexistência de um padrão único de relação entre trabalho e lazer reforça a necessidade de compreender como as pessoas estavam equilibrando suas necessidades e aspirações em esferas diferentes da vida, já que a natureza dinâmica e complexa dos indivíduos mostra que é bidirecional a influência entre trabalho e não trabalho (*Ibid.*). Embora sem utilizar a nomenclatura não trabalho, essa preocupação já havia tido destaque anos antes, quando Rapoport e Rapoport (1974) anteviram o retorno da atenção à participação individual balanceada entre diferentes esferas sociais, como trabalho, família e lazer.

Near, Smith, Rice e Hunt (1984) demonstram considerar o não trabalho como sinônimo de família e atividades do tempo livre ao investigar os antecessores (variáveis subjetivas, de satisfação, e variáveis objetivas, representadas pelas condições estruturais) do trabalho e do não trabalho relacionados à satisfação com a vida usando uma amostra norte-americana. Quatro associações destacam-se, a saber:

- 1) o baixo efeito da satisfação com o tempo livre sobre a satisfação com a vida;
- 2) a associação das condições estruturais do trabalho à satisfação com o próprio trabalho;
- 3) a maior relação entre as variáveis subjetivas (de satisfação) e a satisfação com a vida, se comparada à relação existente entre as variáveis objetivas (condições estruturais) e essa mesma satisfação;
- 4) embora em menor intensidade, o efeito cruzado das condições estruturais de trabalho e não trabalho (objetivas) sobre as satisfações (subjetivas) com esses mesmos domínios,

ou seja, as condições estruturais do trabalho influenciando a satisfação com o não trabalho e vice-versa.

Wiley (1987) cita o não trabalho ora como sinônimo de família, escola e lazer, ora como sinônimo de família e vida pessoal, demonstrando imprecisão em sua definição. O autor (*Ibid.*) aponta a investigação da interferência bilateral entre trabalho e não trabalho como uma lacuna na literatura.

Bailyn (2006) chama o domínio do trabalho como vida pública e o do não trabalho, como vida privada ou família, lazer e comunidade. A autora desaconselha o uso da nomenclatura trabalho-vida, pois considera que o trabalho é uma das dimensões da vida, não podendo, portanto, ser separado dela. Sua reflexão destaca a necessidade da participação de diversos atores sociais, como governo, organizações empregadoras, sindicatos, associações profissionais, grupos comunitários, famílias e indivíduos (BAILYN; DRAGO; KOCHAN, 2001; BAILYN; HARRINGTON, 2004), para que se quebre o molde tradicional representado pela separação entre as vidas pública e privada, que impacta homens e mulheres de formas diferentes, dependendo do contexto cultural no qual estão inseridos (BAILYN, 2006).

Diferentemente de Bailyn (2006), Harrington e Hall (2007) utilizam exatamente a nomenclatura trabalho-vida para explorar as habilidades de autogestão de carreira. Os autores abordam a integração trabalho-vida mantendo a visão mais tradicional do não trabalho como sinônimo de família, mas destacam os desafios gerados pelos diversos formatos atuais, diferentes da composição mais tradicional “marido trabalha e esposa cuida da família” – cada vez mais há mulheres que trabalham fora, mães e pais solteiros e casais em que ambos têm uma carreira.

Já Greenhaus e Kossek (2014) dão um passo adiante conceitualmente e propõem um modelo mais detalhado, que reconhece a interdependência entre trabalho e casa sob a nomenclatura “perspectiva trabalho-casa sobre carreiras”. Os autores consideram o não trabalho composto por uma variedade de papéis, relacionados com a família nuclear, a família estendida, as amigas, a comunidade, o lazer e atividades para autodesenvolvimento. Buscando adequação às carreiras contemporâneas, destacam-se a influência (positiva ou negativa) do não trabalho sobre elas e o papel das normas de gênero nessa relação, que acontece inserida em determinado contexto cultural (BAILYN, 2006).

Apenas três estudos brasileiros (TANURE; CARVALHO NETO; ANDRADE, 2007; SCANFONE; CARVALHO NETO; TANURE, 2008; OLIVEIRA; CASADO, 2013) foram encontrados abordando outras dimensões da vida que não apenas a família nas investigações conectadas ao trabalho, na área de gestão.

Os dois primeiros estudos utilizam a mesma amostra: executivos de 344 das 500 maiores empresas em operação no país, escolhidos devido à governabilidade que teriam sobre questões organizacionais que impactam a relação entre trabalho e não trabalho, já que têm poder de decisão por estarem nos níveis hierárquicos mais altos e estratégicos – em outras palavras, tais executivos é que podem decidir por implementar políticas e práticas para conter a invasão do trabalho sobre o não trabalho.

No primeiro estudo (TANURE *et al*, 2007), cujo objetivo é analisar a percepção sobre aspectos positivos e negativos do trabalho e a relação entre esse domínio e o do não trabalho, o domínio do não trabalho não é conceituado diretamente. Os autores (*Ibid.*) descobrem cinco fontes de tensão inter-relacionadas, a saber: 1) o uso do tempo, 2) as mudanças organizacionais, 3) a sensação permanente de dívida, 4) o orgulho do trabalho realizado e 5) o teatro corporativo. Essas fontes contribuem para o desequilíbrio no uso do tempo em detrimento das relações afetivas, da família, do lazer e da saúde, dimensões que parecem, então, constituir o não trabalho.

O segundo estudo apresenta o mesmo objetivo (SCANFONE *et al*, 2008), com a intenção de chamar a atenção para a dimensão que costuma ser negligenciada, a vida fora da empresa, e também para a resultante insatisfação dos altos executivos com o já identificado (no estudo anterior) desequilíbrio no uso do tempo. O não trabalho é definido como as atividades que não visam à remuneração ou com ela não têm vínculo, como as relacionadas com a família, o cônjuge e as atividades sociais (lazer e amigos), dentre outras.

Os autores (TANURE *et al*, 2007; SCANFONE *et al*, 2008) citam dois modelos que abordam o não trabalho, embora não os utilizem diretamente. No primeiro modelo, o não trabalho é baseado em atividades que não estão vinculadas à remuneração, como trabalho doméstico, deslocamento entre moradia e local de trabalho, auxílio às tarefas escolares dos filhos e atividades realizadas com a família ou os amigos, sociais ou de lazer, dentre outras (PERISTA; MAXIMIANO, FREITAS, 2000). No segundo modelo, o tempo é visto como dividido em

papéis, sendo que além do profissional há o papel conjugal, o familiar, o social (manutenção dos relacionamentos com amigos e colegas), o educacional (autodesenvolvimento intelectual) e o recreacional (lazer ou recreação pessoal) (BERNHOEFT, 1985).

Apear de não terem sua validade empírica investigada, esses dois modelos se diferenciam por acrescentarem dimensões que não remetem somente ao uso livre do tempo do não trabalho ou ao seu uso conectado ao lazer e à recreação familiar. No não trabalho aparecem tarefas que, embora não remuneradas, também estão conectadas à “obrigação”. Isso significa que há tempo que, mesmo não alocado à dimensão profissional diretamente, não se encontra disponível para outras atividades percebidas como “não obrigação”.

O terceiro estudo brasileiro (OLIVEIRA; CASADO, 2013) analisa o balanço entre vida profissional, familiar e pessoal, solicitando aos respondentes que estimem o tempo que era gasto e desejado para essas três dimensões da vida. A dimensão do não trabalho, portanto, é dividida entre familiar e pessoal, sendo a primeira caracterizada pelo tempo dedicado à família, e a segunda, pelo tempo gasto pelo indivíduo consigo mesmo, seu lazer, sua saúde física e mental e seu desenvolvimento. O estudo, realizado com amostra brasileira e por conveniência, tem como resultados que as pessoas querem diminuir o tempo dedicado à dimensão profissional e aumentá-lo principalmente na dimensão pessoal, reforçando a necessidade de analisar o não trabalho como domínio que se expande para além da família.

Dois dos artigos mais recentes, internacionais, que realizam investigações empíricas, também utilizam a nomenclatura trabalho-vida, apresentando níveis bem diferentes de aprofundamento na conceituação do não trabalho. No primeiro artigo, neozelandês, Haar (2013) testa o balanço entre papéis¹⁵ – extensão em que um indivíduo está igualmente, psicologicamente, empenhado e satisfeito com seus múltiplos papéis – considerando como não trabalho a família e outras responsabilidades importantes, exemplificadas por “[...] esportes, ou comunidade, igreja etc.”¹⁶.

¹⁵ O balanço entre trabalho e vida (ou família) apresenta definições diferentes dependendo do artigo que o discute. Como não é o foco desta tese, quando utilizado será explicado, seja refletindo a perspectiva individual, decorrente da dificuldade de encontrar tempo para a vida pessoal (GREENBLATT; 2002; GREENHAUS; COLLINS; SHAW, 2003; BROUGH; TIMMS; O'DRISCOLL; KALLIATH; SIU; SIFT; LO, 2014), seja na perspectiva organizacional, referente às políticas e arranjos flexíveis do ambiente de trabalho (LEWIS; GAMBLE; RAPOPORT, 2007). As escolhas metodológicas nas investigações sobre esse balanço priorizam a vida como sinônimo de família e apresentam amostras carentes de pais solteiros, trabalhadores manuais e/ou que precisam se dedicar ao cuidado de idosos; a abordagem expansionista é mais restrita a estudos qualitativos devido à necessidade de desenvolver modelos e instrumentos validados para investigá-la (CHANG; MCDONALD; BURTON, 2010).

¹⁶ “[...] sports, or community, church, etc.”

Apesar da imprecisão na definição do não trabalho, há a tentativa explícita de mostrá-lo transcendendo a família ao mensurar o benefício adicional do balanço trabalho-vida (BTV) também para uma amostra raramente destacada nos estudos sobre trabalho e família: os trabalhadores que não têm filhos.

No segundo artigo, Keeney *et al* (2013) investigam o não trabalho usando uma amostra norte-americana e deixam uma proposta de escala validada para uso futuro nas investigações sobre o construto interferência trabalho-vida, denominado nesta tese como conflito trabalho-não trabalho. Como já mencionado, a base conceitual é o conflito entre papéis (KANH *et al*, 1964), a mesma do conflito entre trabalho e família (GRENNHAUS; BEUTELL, 1985), e as próprias autoras utilizam os dois termos sem distinção (interferência ou conflito) e afirmam que seu construto expande o que não é trabalho para além da família, ou seja, tem como foco o trabalho e o não trabalho.

As autoras afirmam basear-se nas atividades que compõem a identidade de uma pessoa após buscar na literatura por dimensões que geram satisfação ou tensão ou são significantes para o atingimento de objetivos pessoais. A sugestão decorrente da pesquisa, então, é dividir o não trabalho em oito dimensões: 1) saúde; 2) família; 3) gestão da casa; 4) amizades; 5) educação; 6) relacionamento(s) romântico(s); 7) envolvimento na comunidade e 8) lazer, detalhadas no Quadro 5.

Mensurando a interferência do trabalho sobre as oito dimensões propostas, as autoras (*Ibid.*) verificam validade incremental (oito dimensões *versus* a família isoladamente) preditiva sobre a satisfação com o trabalho e com a vida, a intenção de saída do trabalho e a saúde mental, e validade discriminante e convergente. Esse modelo mostra-se, portanto, como o mais estruturado para abordagem do não trabalho até o momento, já que parte da teoria de conflito entre papéis (KAHN *et al*, 1964), utiliza parte das escalas que mensuram o conflito trabalho-família (KOPELMAN *et al*, 1983; NETEMEYER *et al*, 1996; CARLSON *et al*, 2000; ver Anexo D), e testa hipóteses em busca de confirmação ou refutação. Como o modelo aborda diretamente a relação trabalho-não trabalho sob a perspectiva da escassez, será detalhado no final do subcapítulo 2.2.1.2.

Quadro 5 – Descrição de oito dimensões do não trabalho

Dimensão	Descrição¹⁷
Saúde	Atividades para manter a saúde física e mental, tais como exercitar-se, ir ao médico e ao dentista, ter uma dieta equilibrada, ou medicar-se. Pode incluir atividades vistas como necessárias para manter uma aparência saudável, tais como cortar os cabelos ou ir à manicure.
Família	Atividades com a família, como visitar/cuidar dos pais, passar o tempo com irmãos, ir a compromissos familiares, cuidar de uma criança (alimentá-la ou vesti-la, conduzi-la à creche ou a consultas médicas, ir a reuniões de pais e professores etc.) ou passar tempo com um animal de estimação. Não inclui o tempo gasto a sós com o parceiro romântico.
Gestão da casa	Atividades para manter uma casa, como limpá-la, fazer compras, pagar contas, fazer reparos e melhorias domésticos, cuidar do gramado, ou encontrar alguém para executar essas tarefas. Não inclui o cuidado com filhos ou outros dependentes.
Amizades	Atividades realizadas com os amigos, fora do trabalho, como ir ao cinema, compartilhar uma refeição, conversar ou ajudar com um problema.
Educação	Atividades educativas, como ler material de trabalho, mas não exigido pelo trabalho, fazer tarefas para um programa de graduação ou certificação, assistir a seminários ou fazer cursos para autoaperfeiçoamento. Não inclui treinamento ou educação fornecidos pelo empregador em horário de trabalho.
Relacionamento(s) romântico(s)	Sair ou dedicar tempo pessoal com um parceiro romântico.
Envolvimento com a comunidade	Atividades como voluntariado ou participação em campanhas políticas ou captação de recursos, reuniões (por exemplo, câmara municipal ou do conselho da cidade) ou eventos da comunidade.
Lazer	Tanto o lazer ativo, como <i>hobbies</i> (por exemplo, jardinagem, mostra de carros, férias) ou praticar ou assistir a esportes, quanto o de descanso, como ler ou assistir à TV em casa.

FONTE: Adaptado de KEENEY *et al.*, 2013, p. 224.

O não trabalho aparece como sinônimo de vida pessoal, família e serviço à comunidade, quando Hall, Kossek, Briscoe, Pichler e Lee (2013) abordam as orientações pessoais para os papéis do não trabalho durante a construção da carreira¹⁸. Os autores (*Ibid.*) realizaram entrevistas qualitativas com pessoas que recorreram à redução do horário de trabalho para aumentar o tempo de dedicação ao não trabalho e foi a partir do que elas expressaram que as três dimensões são propostas. No estudo de 2013, a validação do construto utiliza três pesquisas norte-americanas cumulativas: a primeira amostra é de gestores experientes, majoritariamente mulheres; a segunda, de pessoas mais jovens, das gerações X e Y, estudantes de MBA; a terceira, também de estudantes de MBA, mas que trabalhavam em período parcial – os alfas de Cronbach variaram entre 0,60 e 0,92 na primeira amostra, e 0,83 e 0,90 na terceira. A conclusão principal é que o construto é multidimensional, refletindo o desejo das pessoas por tempo para elas próprias, suas famílias e a dedicação à comunidade.

Essa visão, de que a carreira se desenvolve não apenas sob influência do trabalho, mas também do não trabalho, se expande com Hirschi, Herrmann, Nagy e Spurk (2016), que utilizam a escala

¹⁷ Ver conteúdo original, em inglês, no Anexo C.

¹⁸ No original, *nonwork orientations relative to career*.

validada por Hall *et al* (2013) em um estudo longitudinal, com amostra de empregados alemães em duas faixas etárias diferentes, de 25 a 34 anos, e de 50 a 59 anos. Hirschi *et al* (2016) analisam também a relação entre orientações para o não trabalho, indicadores objetivo e subjetivo do sucesso na carreira e satisfação com a vida, e o impacto de variáveis como gênero e idade. Os resultados mostram associação entre a orientação à família e a satisfação com a vida, e nenhum efeito moderador das variáveis gênero e idade nas relações investigadas; as relações detalhadas entre as três orientações e os dois indicadores de sucesso serão comentadas no subcapítulo 2.3, que aborda os sucessos objetivo e subjetivo na carreira.

O Quadro 6 sintetiza os significados atribuídos ao não trabalho nos estudos analisados sobre a relação entre trabalho e não trabalho, na área de gestão, nas últimas três décadas, mostrando também como o não trabalho é utilizado nas pesquisas empíricas. É possível notar que, na coleta desses dados, a maior parte dos autores não conceitua com precisão o não trabalho, com exceção de Hall *et al* (2013) – e consequentemente Hirschi *et al* (2016) – e Keeney *et al* (2013). No último estudo mencionado, a escala validada para mensuração do conflito trabalho-não trabalho é a que apresenta maior detalhamento, com oito dimensões do não trabalho.

Para esta tese, propõe-se considerar o não trabalho como as atividades que não se referem ao trabalho remunerado, divididas nas oito dimensões validadas por Keeney *et al* (2013): saúde, família, gestão da casa, amizades, educação, relacionamento romântico, envolvimento na comunidade e lazer. Acredita-se, entretanto, que esse modelo possa ser expandido e, por isso, esta tese apresenta sugestões de novas dimensões, mencionadas pelos respondentes da parte empírica deste estudo.

Quadro 6 – Resumo dos significados atribuídos ao não trabalho na área de gestão

Autores	Ano	Significado do não trabalho	Uso do não trabalho nas pesquisas empíricas
Near, Rice e Hunt	1980	Não discutido diretamente, mas são citados família e lazer.	Não há coleta de dados primários.
Kabanoff	1980	Lazer.	Não há coleta de dados primários.
Near, Smith, Rice e Hunt	1984	Discutido indiretamente, como família e atividades do tempo livre.	Satisfação com não trabalho = satisfação com família (3 itens) + satisfação com atividades do tempo livre (1 item).
Wiley	1987	Ora família, escola e lazer, ora família e vida pessoal.	Conflito entre papéis profissional e familiar/pessoal, nas duas direções (22 itens).
Bailyn	2006	Família, lazer e comunidade, sob o termo vida privada.	Não há coleta de dados primários.
Harrington e Hall	2007	Família.	Não há coleta de dados primários.
Tanure, Carvalho Neto e Andrade	2007	Discutido indiretamente, como família, parceiro amoroso, lazer, saúde, dentre outras necessidades humanas.	Captação da percepção da amostra sobre aspectos positivos e negativos do trabalho e da relação entre esse trabalho e outras dimensões da vida.
Scanfone, Carvalho Neto e Tanure	2008	Atividades que não visem à remuneração ou com ela não tenham vínculo, como família, cônjuge, atividades sociais (com lazer e com amigos, dentre outras.	Captação da percepção da amostra sobre uso do tempo do não trabalho usando escala Likert.
Haar	2013	Discutido indiretamente, como família, esportes, comunidade, igreja, amigos, <i>hobbies</i> etc.	Em alguns itens do questionário, utiliza-se “vida” ou “vida pessoal”. Em outros itens, é dito que família também pode ser o parceiro, os pais, os sobrinhos, os amigos etc.
Keeney, Boyd, Sinha, Westring e Ryan	2013	Saúde, família, gestão da casa, amizades, educação, relacionamento(s) romântico(s), envolvimento na comunidade e lazer.	Após definição de cada uma das oito dimensões do não trabalho, é utilizada escala para mensurar o conflito “trabalho-cada dimensão” separadamente, com 6 itens para cada dimensão.
Oliveira e Casado	2013	Vida familiar (tempo dedicado à família) e vida pessoal (tempo gasto pelo indivíduo consigo mesmo, seu lazer, sua saúde física e mental e seu desenvolvimento).	Usando as descrições ao lado.
Hall, Kossek, Briscoe, Pichler e Lee	2013	Família, vida pessoal e serviço à comunidade.	Validação de escala para mensurar orientação às três áreas do não trabalho relativas à carreira.
Greenhaus e Kossek, inspirados em Kreiner (2006)	2014	Família nuclear, família estendida, amizades, comunidade, lazer e atividades para autodesenvolvimento, sob o termo casa.	Não há coleta de dados primários.
Hirschi, Herrmann, Nagy e Spurk	2016	Família, vida pessoal e serviço à comunidade.	Considerando as três dimensões, é utilizada uma escala para investigar relação com salário, satisfação com a carreira e satisfação com a vida.

FONTE: Elaborado pela autora.

Finalizando este subcapítulo, os estudos internacionais listados no Quadro 7 reforçam a expansão do interesse pelo não trabalho na área de gestão, principalmente na última década, assim como a imprecisão sobre a definição do não trabalho. Essa é a razão pela qual tais estudos

não foram detalhadamente abordados neste subcapítulo, por não acrescentarem precisão ao conceito de não trabalho – como exemplos, são citados família, economia e vínculo com à comunidade (MARTIN; SCHERMERHORN JR., 1983), satisfação matrimonial e suporte do cônjuge (ARYEE; DEBRAH, 1992) ou apenas o não trabalho de forma genérica (BUTTS; BECKER; BOSWELL, 2015).

Quadro 7 – Outros estudos internacionais que envolvem o não trabalho no contexto de gestão

Autores	Ano	Tema central do estudo¹⁹
Martin e Schermerhorn Jr.	1983	Influência de variáveis do trabalho e do não trabalho sobre a saúde do indivíduo.
Aryee e Debrah	1992	Contribuição de variáveis de trabalho, não trabalho e individuais para o planejamento de carreira.
Madjar, Oldham e Pratt	2002	Fontes de ambos os domínios (trabalho e não trabalho) para um desempenho mais criativo.
Sturges	2008	Conexão entre objetivos de carreira, comportamentos na autogestão da carreira, estabelecimento e gestão dos limites entre trabalho e não trabalho e equilíbrio entre trabalho e vida.
Murphy e Kram	2010	Diferentes contribuições dos relacionamentos de ambos os domínios (trabalho e não trabalho) para a construção de uma rede que auxilie no sucesso na carreira.
Kattenbach, Demerouti e Nachreiner	2010	Efeito do horário flexível sobre a exaustão, o conflito trabalho-não trabalho e o desempenho no trabalho.
Lau, Wong e Chow	2013	Efeitos da personalidade pró-ativa na relação entre o conflito trabalho-família e consequentes relacionados com o trabalho (satisfação com a carreira e rede de relacionamentos) e o não trabalho (satisfação com a vida e crescimento pessoal).
Ramarajan e Reid	2013	Negociação das identidades de não trabalho (nacionalidade, gênero e família) no contexto do trabalho.
Trefalt	2013	Estabelecimento de limites entre os dois domínios considerando os relacionamentos no ambiente de trabalho.
Butts, Becker e Boswell	2015	Efeito da comunicação eletrônica de trabalho recebida no tempo do não trabalho sobre as emoções e o conflito trabalho-não trabalho.

FONTE: Elaborado pela autora.

2.2 Relações entre trabalho e não trabalho

Como já mencionado, os estudos sobre as relações entre trabalho e não trabalho vêm tratando o não trabalho prioritariamente como sinônimo de família pelo menos desde 1985, quando Greenhaus e Beutell publicaram artigo teórico sobre as fontes do conflito entre trabalho e família.

¹⁹ Os estudos de Kattenbach *et al* (2010), Lau *et al* (2013) e Trefalt (2013) serão retomados nos próximos subcapítulos porque abordam o conflito entre trabalho e não trabalho ou entre trabalho e família.

Assim, como a dedicação da literatura à expansão do não trabalho para além da família é mais recente (OLSON-BUCHANAN; BOSWELL, 2006; KREINER, 2006; KREINER *et al*, 2009; OLIVEIRA; CASADO, 2013; HAAR, 2013; KEENEY *et al*, 2013), este subcapítulo está dividido para abordar primeiramente (subcapítulo 2.2.1.1) o conflito entre trabalho e família. Pretende-se, dessa forma, apresentar o conhecimento acumulado sobre o conflito entre trabalho e não trabalho: iniciando com o não trabalho como sinônimo de família, e apenas posteriormente abordando-o como domínio que abrange outras dimensões além da família.

Para compreender o processo de investimento individual no trabalho e no não trabalho, Lobel (1991) sugere a Teoria da Identidade Social (TAJFEL, 1984) como uma abordagem alternativa à Teoria Utilitária (VROOM, 1964). Enquanto a teoria da identidade social afirma que as pessoas podem investir em um respectivo papel devido à saliência dele para sua identidade, a teoria utilitária preconiza que tal investimento é baseado na tentativa de aumentar as recompensas e diminuir os custos de participar desse papel.

A teoria da identidade social considera que os domínios do trabalho e do não trabalho não competem entre si automaticamente, pois as pessoas podem se adaptar às situações (LOBEL, 1991). A capacidade individual de governar a relação entre trabalho e não trabalho remete aos estudos sobre a Teoria do Limite (NIPPERT-ENG, 1996): os limites que delimitam cada um dos domínios definem maior ou menor sinergia entre eles, e podem ser gerenciados pelas pessoas para que diminuam os aspectos negativos e aumentem os aspectos positivos decorrentes da participação nesses domínios (CHEN; POWELL; GREENHAUS, 2009).

Embora a gestão dos limites na relação entre trabalho e não trabalho não seja foco desta tese, uma breve explicação sobre ela é realizada nos parágrafos seguintes devido à sua presença em parte dos estudos mencionados adiante para apresentar a evolução do conflito trabalho-família. Os limites são considerados o principal aspecto sobre o qual os indivíduos têm poder para influenciar a diminuição desse conflito (NIPPERT-ENG, 1996; ver subcapítulo 2.2.1.3).

Segundo Nippert-Eng (1996), a teoria do limite aplicada aos domínios trabalho e família (ou casa) assume que a participação em ambos os papéis pode ser classificada em um *continuum* cujos extremos são a total integração e a total segmentação, como pode ser visto na Ilustração 1. Na total integração, não existe distinção entre o que pertence ao trabalho ou à família nem quando ou onde cada um dos papéis se manifesta, enquanto que, na total segmentação, os dois

domínios são mundos separados, que ocorrem em tempo e espaço não sobrepostos. Os indivíduos se posicionariam em algum ponto que não esses extremos, tornando os domínios “[...] territórios do eu [...]”²⁰ (*Ibid.*, p. 569) mais ou menos parecidos.

Ilustração 1 – O *continuum* entre segmentação e integração entre trabalho e família

FONTE: Elaborada pela autora.

As barreiras que os indivíduos criam para gerenciar o encontro dos domínios podem ser cognitivas, físicas ou comportamentais, como calendários, chaves, roupas, cuidados com a aparência, refeições (conteúdo, horário e forma de realizá-las), assuntos das conversas e materiais de leitura mais semelhantes ou diferentes para ambos os domínios (*Ibid.*).

Ashforth, Kreiner e Fugate (2000) focam como os indivíduos minimizam as dificuldades de transição entre um papel e outro, bem como na frequência de interrupções indesejadas, destacando dois conceitos: 1) a flexibilidade, que é o grau de maleabilidade física ou espacial dos limites, e 2) a permeabilidade, que é o grau permitido, pelo papel no qual se está fisicamente presente, para envolvimento psicológico ou comportamental em outro papel.

Os autores (*Ibid.*, 2000) afirmam que quando a flexibilidade e a permeabilidade são maiores, ou seja, quando há mais integração, elas podem diminuir o conflito entre os papéis por permitir uma transição facilitada entre eles, mas também podem aumentá-lo ao causar certa confusão para definir qual o papel mais saliente para o indivíduo. Cenário oposto ocorre quando há mais segmentação entre os papéis. É por essa razão que os autores (*Ibid.*) defendem que não existiria uma estratégia melhor: a maior segmentação ou a maior integração entre os papéis teria, cada uma, seus custos e seus benefícios.

²⁰ “[...] ‘territories of the self’ [...]”

Os autores (*Ibid.*) reforçam o posicionamento individual nesse *continuum* segmentação-integração, esquematizando-o por meio da Ilustração 2: enquanto os papéis mais segmentados denotariam alto contraste entre a identidade em cada um deles e limites inflexíveis e impermeáveis, os mais integrados, ao contrário, envolveriam baixo contraste entre as identidades e limites permeáveis e flexíveis entre os papéis.

Ilustração 2 – O continuum entre segmentação e integração entre papéis

FONTE: Traduzida de ASHFORTH *et al*, 2000, p. 476

Embora os indivíduos variem em suas preferências pessoais quanto ao grau de segmentação ou integração entre os domínios, a gestão individual das fronteiras – ou o quão permeável as barreiras criadas são – é também impactada pelas condições situacionais. São exemplos dessas condições as políticas organizacionais de incentivo à maior segmentação ou à maior integração entre trabalho e família (ROTHBARD; PHILLIPS; DUMAS, 2005; KREINER, 2006) e os relacionamentos interpessoais no trabalho (TREFALT, 2013). A influência de condições externas torna a permeabilidade dos limites de cada papel assimétrica, ou seja, a família pode ser mais permeável do que o trabalho ou vice-versa (PLECK, 1977).

Em artigo de Edwards e Rothbard (2000), o conceito de segmentação aparece caracterizado de outra forma, independentemente do conceito de integração. Esses autores traduzem os mecanismos de conexão entre os construtos trabalho e família em relações teóricas causais, afirmando suprir três lacunas identificadas em estudos anteriores. A primeira lacuna refere-se à tendência a apresentar as consequências desses mecanismos como positivas ou negativas ao invés de caracterizar o sinal da correlação estatística entre os dois domínios. Por exemplo, dizer que o *spillover* entre trabalho e família é por si só positivo ou negativo para o indivíduo, ao invés de afirmar que *spillover* pressupõe a transferência de algo positivo ou negativo entre

trabalho e família, ou seja, de que há uma relação causal positiva quando esse mecanismo se manifesta. Outro exemplo é o da compensação, mecanismo de conexão que pressupõe uma relação causal negativa entre trabalho e família: se há algo ruim acontecendo no trabalho (na família), quando esse mecanismo se manifesta, ele gera a busca por algo positivo na família (no trabalho).

A segunda lacuna que os autores (*Ibid.*) apontam nos estudos anteriores é a representação da estrutura causal como associação bivariada direta, positiva ou negativa, entre trabalho e família, desconsiderando a possibilidade de que seja não-causal (decorrente de causas externas indeterminadas). E, por fim, a terceira lacuna é a baixa exploração das causas das relações entre os domínios, sendo a intenção individual uma das principais.

Embora haja maior suporte empírico (ROTHBARD *et al*, 2005; KREINER, 2006; OLSON-BUCHANAN; BOSWELL, 2006; CHEN *et al*, 2009; KREINER *et al*, 2009; POWELL; GREENHAUS, 2010; FURTADO, 2012) à visão da segmentação como sinônimo de estratégia mais ou menos intensa sobre o *continuum* segmentação-integração (NIPPERT-ENG, 1996), o artigo de Edwards e Rothbard (2000) redefine a segmentação como um de seis mecanismos conectores entre trabalho e família, a saber:

- 1) segmentação: divisão entre os dois domínios, natural ou ativamente delineada;
- 2) *spillover*: efeito de um domínio sobre o outro, gerando similaridades entre eles (por exemplo, de humor, satisfação, importância atribuída às atividades, habilidades ou comportamentos);
- 3) compensação: esforço para compensar a insatisfação em um domínio, procurando satisfação no outro;
- 4) drenagem de recursos: transferência indesejada de recursos finitos pessoais de um domínio a outro, como tempo, atenção e energia;
- 5) congruência: similaridade entre os dois domínios devido a uma terceira variável comum que lhes afeta, como estilos de comportamento, questões culturais ou disposição afetiva;
- 6) conflito: forma de conflito entre papéis, decorrente das demandas de cada domínio serem mutuamente incompatíveis; pode ser baseado no tempo, no tensão ou no comportamento (GREENHAUS; BEUTELL, 1985), encontrando-se detalhado no próximo subcapítulo (2.2.1).

O Quadro 8 resume a proposta dos autores (EDWARDS; ROTHBARD, 2000), que a defendem como ponto de partida para o desenvolvimento futuro de modelos compreensivos da conexão entre trabalho e família. Destaca-se o preenchimento das lacunas apontadas nos estudos anteriores – a estrutura causal (ou não) entre trabalho e família, o sinal que pode ser atribuído a cada mecanismo (negativo, positivo ou neutro) e a intencionalidade ou não do indivíduo ao promovê-lo.

Quadro 8 – Estrutura causal, sinal e intenção dos mecanismos de conexão entre trabalho e família

	SINAL		
ESTRUTURA CAUSAL	-	0	+
Relações intencionais			
Efeito direto	Compensação Drenagem de recursos Conflito baseado no tempo	Segmentação	<i>Spillover</i>
Efeito indireto		Segmentação	<i>Spillover</i>
Associação espúria			Congruência
Relações não-intencionais			
Efeito direto	Drenagem de recursos Conflito baseado no tempo Conflito baseado na tensão		<i>Spillover</i> Conflito baseado no comportamento
Efeito indireto	Conflito baseado na tensão		<i>Spillover</i> Conflito baseado no comportamento
Associação espúria			Congruência

FONTE: Traduzido de EDWARDS; ROTHBARD, 2000, p. 193.

A análise das características expostas no Quadro 8 mostra que, segundo Edwards e Rothbard (2000):

- 1) o único dos seis mecanismos que é desencadeado exclusivamente pela intenção do indivíduo e com relação neutra entre os construtos é a segmentação;
- 2) a compensação também é desencadeada exclusivamente pela intenção individual, mas implica uma relação negativa direta entre trabalho e família;
- 3) a drenagem de recursos e o conflito baseado no tempo relacionam trabalho e família de forma direta e negativa;
- 4) os conflitos baseados na tensão e no comportamento são sempre não-intencionais (não são desencadeados intencionalmente pelo indivíduo);
- 5) o *spillover* é o único dos mecanismos que, direta ou indiretamente, de forma intencional ou não, sempre gera relação positiva entre trabalho e família;

- 6) a congruência é o único dos mecanismos que conecta trabalho e família por meio de uma relação não-causal e positiva.

Neste subcapítulo e nos seguintes, os conceitos de conflito, *spillover* (especificamente o positivo) e congruência são reapresentados e redefinidos, de acordo com os autores que os utilizam. A drenagem de recursos reaparece explicitamente em estudo canadense uma única vez (LAPIERRE; ALLEN, 2012), associada ao conflito, como se fosse o ponto inicial para que ele se manifestasse.

Retornando à visão de segmentação-integração como um *continuum* sobre o qual os indivíduos se posicionam, Rothbard *et al* (2005) alteram o significado de congruência, abandonando-a como um dos mecanismos que conecta trabalho e família e passando a considerá-la uma variável que faz diferença na abordagem da relação entre os domínios. Nesse estudo norte-americano, a congruência é definida como a proximidade entre o desejo individual por maior segmentação ou integração e o acesso a políticas organizacionais de gestão das fronteiras entre trabalho e não trabalho coerentes com esse desejo. O resultado encontrado é o “[...] suporte à noção básica que congruência e incongruência são mecanismos poderosos por meio dos quais as pessoas acessam sua relação com a organização.”²¹ (*Ibid.*, p. 253). Destaca-se a associação do desejo por segmentação às políticas disponíveis para atendê-lo: para indivíduos que preferem segmentar os domínios, há mais satisfação e comprometimento quando possuem mais acesso a políticas segmentadoras, e menos satisfação e comprometimento quando o acesso é maior a políticas integradoras.

A congruência entre desejo individual e políticas organizacionais ou a maneira de negociar os limites entre os domínios, ou ainda a combinação entre saliência dos papéis, preferência entre segmentação ou integração e a teoria dos papéis baseados no gênero, são temas estudados também por Kreiner (2006), Olson-Buchanan e Boswell (2006), Kreiner *et al* (2009), Chen *et al* (2009), Powell e Greenhaus (2010) e/ou Furtado (2012). Como o conflito entre trabalho e família e/ou o *spillover* positivo são abordados nessas investigações e são grande parte dos subcapítulos seguintes, os resultados desses estudos serão comentados posteriormente.

²¹ “[...] support the basic notion that congruence and incongruence are powerful mechanisms by which people assess their relationship with the organization.”

Os dois próximos subcapítulos tratam das duas perspectivas sobre as quais as relações entre trabalho e não trabalho são estudadas: a perspectiva da escassez (GOODE, 1960; KAHN *et al*, 1964), que representa as dificuldades para conciliar papéis diferentes na vida, e a perspectiva expansionista, que considera os benefícios da participação nesses múltiplos papéis (SIEBER, 1974; MARKS, 1977).

2.2.1 Perspectiva da escassez

Durkheim (1947 *apud* NEAR; RICE; HUNT, 1980) já alertava para a possibilidade de a divisão do trabalho gerar fragmentação ao invés de interação entre instituições e indivíduos, pressuposto básico sobre o qual se assentam os primeiros estudos focados na relação entre os domínios do trabalho e do não trabalho. Em seus estudos, os pesquisadores utilizam a perspectiva da escassez, a primeira a ser explorada nesta tese.²²

Essa perspectiva origina-se nas abordagens de Goode (1960) para a tensão natural no atendimento a diferentes papéis sociais, assim como na definição de Kahn *et al* (1964, p. 19) para o conflito de papéis como sendo a “[...] ocorrência simultânea de duas (ou mais) fontes de pressões cujo atendimento a uma tornaria mais difícil atender à outra”²³. Sobre esse conflito, os autores (*Ibid.*) distinguem o ambiente objetivo de um indivíduo de seu ambiente psicológico, sendo o primeiro os eventos reais vivenciados em suas experiências e o segundo, as representações conscientes e inconscientes do primeiro. O conflito ocorre em determinado momento e emerge de um conjunto de eventos internos e pressões externas.

2.2.1.1 Conflito entre trabalho e família

No início da década de 1980, Kopelman *et al* (1983) buscam validar os construtos representados por três medidas de conflito de papéis: no trabalho, na família e entre esses papéis, usando amostras norte-americanas. Inicialmente, são recuperadas as três formas que Kahn *et al* (1984) apontam como possíveis para o conflito, a saber:

²² Adiante será abordada também a perspectiva expansionista, embora em alguns momentos ela apareça neste subcapítulo, nos estudos que a investigam junto com a perspectiva da escassez.

²³ “[...] simultaneous occurrence of two (or more) sets of pressures such that compliance with one would make more difficult compliance with the other.”

- 1) intrademandante, quando o demandante de um papel faz pressão por algo que ele sabe ser incompatível com esse papel;
- 2) interdemandante, em que o demandante de um papel faz pressões que se opõem a de outros demandantes pelo mesmo papel;
- 3) entre papéis, quando pressões de um papel associado ao pertencimento a um grupo conflitam com pressões de outro papel, associado ao pertencimento a outro grupo.

Os autores (KOPELMAN *et al*, 1983) usam essa diferenciação para ressaltar que o conflito dentro de cada domínio isoladamente pode assumir as duas primeiras formas, mas o conflito entre trabalho e família ocorre entre papéis, a partir do ponto de vista subjetivo do indivíduo. Fatores unidimensionais distintos e confiabilidades aceitáveis são encontrados nessa investigação, apontando para a validade dos construtos, mas questões metodológicas não permitem chegar a uma conclusão definitiva naquele momento (a amostra foi considerada pequena, além de ser por conveniência, e o estudo não era longitudinal).

Nesse mesmo estudo, é encontrada maior correlação negativa entre conflito e satisfação dentro de um mesmo domínio (conflito no trabalho correlacionado negativamente com a satisfação no trabalho, e conflito na família correlacionado negativamente com a satisfação na família) e correlação positiva entre as variáveis de satisfação. A interpretação para a pouca correlação, considerando o conflito entre papéis e a satisfação nos domínios, é a existência de uma variável mediadora: as estratégias utilizadas pelos indivíduos para lidar com o conflito, as quais teriam efeito maior sobre a satisfação do que o conflito em si (HALL, 1972; BEUTELL; GREENHAUS, 1982).

No meio da década de 1980, Greenhaus e Beutell (1985, p. 77) buscam na literatura anterior pelas fontes do conflito entre trabalho e família, definindo-o como “[...] uma forma de conflito entre papéis na qual as pressões vindas dos domínios trabalho e família são mutuamente incompatíveis de alguma maneira”²⁴. Sendo tal relação bidirecional, o conflito é posteriormente denominado na literatura como trabalho-família quando tem origem no trabalho, que afeta a família (CTF), e família-trabalho quando a origem é a família, que afeta o trabalho (CFT). Esse padrão é utilizado a partir deste ponto nesta tese.

²⁴ “[...] a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect.”

Três são as possíveis fontes apontadas para o CTF²⁵: o tempo, a tensão e o comportamento. No caso do tempo, há duas possibilidades: na primeira, ao ser gasto para atender a um papel, torna impossível fisicamente cumprir as expectativas do outro; na segunda, esse tempo é invadido por preocupações de um papel quando o indivíduo está, fisicamente, tentando atender às demandas de outro papel (BARTOLOMÉ; EVANS, 1979). No caso da tensão, gera conflito quando sua produção em um dos papéis afeta negativamente o desempenho no outro papel, causando preocupação, medo, dúvida ou estresse intenso (BARTOLOMÉ; EVANS, 1980). E, finalmente, no caso do comportamento, é a incompatibilidade que gera conflito: ocorre quando o comportamento requerido em um papel se mostra incompatível com as expectativas comportamentais do outro papel (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

No que concerne à fonte “tempo”, no CTF sua manifestação ocorre por meio do número de horas trabalhadas por semana (PLECK; STAINES; LANG, 1980; KEITH; SCHAFER, 1980), da frequência e da quantidade de horas trabalhadas a mais do que o planejado, de mudanças e irregularidade na jornada de trabalho e da inflexibilidade nos horários de trabalho (PLECK *et al*, 1980).

Para a fonte “tensão”, o CTF aumenta diante de ambiguidades no papel profissional ou baixo apoio social da chefia durante uma transição profissional (JONES; BUTLER, 1980), para determinadas demandas físicas e psicológicas do trabalho (PLECK *et al*, 1980), e quando há alta frequência de mudanças no ambiente de trabalho, participação em atividades com fronteiras pouco delimitadas, comunicação estressante ou necessidade de concentração mental (BURKE *et al*, 1980 *apud* GREENHAUS; BEUTELL, 1985). O tempo e a tensão dividem, portanto, alguns itens como fontes diretas do CTF, como longas e inflexíveis jornadas de trabalho, viagens constantes e sobrecarga (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Quanto à fonte “comportamento”, considerada difícil de ser acessada empiricamente, os autores (*Ibid.*) afirmam que há sugestões de que os comportamentos tipicamente exibidos pelos homens gestores no ambiente de trabalho se distanciam dos esperados nos papéis familiares, mais

²⁵ Retomando o posicionamento apresentado na Introdução, será abordada a direção do conflito entre papéis que se origina no trabalho e afeta uma ou mais dimensões do não trabalho, com exceção de quando os estudos pesquisados tiverem abordado as duas direções (por exemplo, CTF e CFT) sem distingui-las.

emocionais. São exemplos desses comportamentos a estabilidade emocional, a agressividade, a liderança e a autoconfiança (SCHEIN, 1973).

A Ilustração 3 mostra o conhecimento organizado por Greenhaus e Beutell (1985) sobre as fontes do CTF.

Ilustração 3 – Fontes da incompatibilidade entre trabalho e família

FONTE: Adaptada de GREENHAUS; POWELL, 1985, p. 78.

Analisando o tempo de forma qualitativa e não quantitativa, no início dos anos 2000, Thompson e Bunderson (2001) discorrem sobre a qualidade do tempo como influenciadora do conflito entre trabalho e não trabalho (exemplificado com as dimensões família, amigos e lazer). Os autores defendem que a metáfora “[...] tempo como recipiente de significado [...]”²⁶ (*Ibid.*, p. 18) representa melhor a percepção dos indivíduos sobre seu gasto de tempo nos diversos papéis desempenhados do que vê-lo como recurso finito apenas: quanto mais as atividades afirmarem as identidades desejadas por esses indivíduos, coincidindo com o que consideram ideal no papel que estiverem desempenhando, menor a tendência de que eles percebam conflito.

Os mesmos autores (*Ibid.*) afirmam, entretanto, que a atribuição de significado às atividades realizadas não enfraquece a visão que permanece prioritária nos estudos: o tempo é finito e as demandas do trabalho ocupam muito desse tempo, não podendo ser assumidas apenas como socialmente construídas.

²⁶ “[...] time as a container of meaning [...]”

Retomando a ordem cronológica na abordagem do tema, optou-se por separar os estudos em seis subcapítulos (a partir do 2.2.1.1.1) devido à fragmentação existente nas pesquisas sobre CTF: 1) antecedentes, consequentes e mensuração do construto CTF; 2) aspectos individuais; 3) CTF e teoria do limite; 4) CTF e influências de gênero/sexo; 5) percepção dos cônjuges; 6) CTF em diferentes culturas. Esses subcapítulos mostram o uso frequente do artigo de Greenhaus e Beutell (1985) como base para as investigações realizadas, considerando principalmente como fontes do conflito o tempo e a tensão (ou estresse).

Powell e Greenhaus (2006) abordam também o conflito entre trabalho e família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985) para investigar se é verdadeira a percepção intuitiva de associação negativa desse construto ao do enriquecimento entre trabalho e família (GREENHAUS; POWELL, 2006). Como o construto do enriquecimento é detalhado no subcapítulo 2.2.2, nele também são expostas as reflexões decorrentes dessa investigação.

Considerando que o desenvolvimento da ciência pressupõe uma inter-relação constante entre teoria e fatos, em que a teoria estimula a pesquisa empírica e essa pesquisa traz resultados para ampliar a teoria existente e criar novas teorias (SELLTIZ *et al*, 1974; GOODE; HATT, 1969 *apud* MARCONI; LAKATOS, 2010), é possível destacar três blocos decisivos de estudos na abordagem científica ao fenômeno conflito entre trabalho e família, a saber:

- 1) As análises teóricas do construto, dentre as quais destaca-se a apresentada por Greenhaus e Beutell (1985), sobre as fontes desse conflito – tempo, tensão e comportamento.
- 2) A proposição de medidas, destacando-se as escalas para diferenciação dos construtos CTF e CFT (NETEMEYER *et al*, 1996) e para aferição da multidimensionalidade de cada um deles (baseados no tempo, na tensão e no comportamento) (CARLSON *et al*, 2000).
- 3) As análises empíricas do construto, que incorporaram variáveis antecedentes e consequentes ao modelo (por exemplo, FRONE *et al*, 1992; RICE *et al*, 1992; CARLSON; PERREWÉ, 1999; ANDERSON; COFFEY; BYERLY, 2002), de forma a aumentar a capacidade de explicação e previsão dessa teoria (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006).

Na síntese do referencial teórico (subcapítulo 2.4), os estudos sobre conflito abordados neste capítulo reaparecem divididos nos três grandes blocos mencionados no parágrafo anterior, para

representar, resumidamente, a perspectiva teórica (SAMPIERI *et al*, 2006) sobre o conflito trabalho-família (ver Quadro 12), construto do qual o conflito trabalho-não trabalho representa uma evolução (expansão do domínio do não trabalho para além da família).

2.2.1.1.1 CTF: antecedentes, consequentes e mensuração do construto

Ao investigar os consequentes do conflito entre os papéis profissional e familiar em amostra norte-americana de estudantes da graduação e de MBAs, Wiley (1987) encontra associação negativa do conflito entre papéis à satisfação com o trabalho e a vida, mas se surpreende ao detectar associação positiva desse conflito ao envolvimento²⁷ no trabalho e ao comprometimento com a organização. Em outras palavras, o maior comprometimento com o trabalho aparece associado ao maior conflito entre papéis, que, por sua vez, relaciona-se à menor satisfação com a vida.

Small e Riley (1990) testam uma medida global para acessar o construto que denominam *spillover* do trabalho na vida familiar, usando uma amostra norte-americana de executivos do setor bancário e suas esposas. Embora não utilizem o termo conflito diretamente, boa parte da escala testada se relaciona a esse conceito, pois busca aferir a percepção sobre três tipos de interferência do trabalho na família: pressão do tempo, perda de energia e absorção psicológica. E esses tipos são praticamente sinônimos de duas das fontes de conflito segundo Greenhaus e Beutell (1985): tempo e tensão. Além dos três tipos de interferência, a escala proposta se concentra em quatro contextos de atuação na família – matrimônio, maternidade/paternidade, lazer e gestão da casa – considerando dois pontos de vista diferentes sobre o mesmo fenômeno, o do próprio trabalhador e o de seu cônjuge. Os autores (SMALL; RILEY, 1990) verificam que a medida proposta apresenta validade interna, que os três tipos de interferência se manifestam de forma independente, mas que não há diferença entre os quatro contextos investigados ou, em outras palavras, que é possível distinguir os três tipos de interferência trabalho-família – baseados no tempo, na perda de energia e na absorção psicológica – mas não os quatro contextos dentro da família.

Estudo empírico de Frone *et al* (1992) testa um modelo com antecedentes e consequentes tanto do CTF quanto do CFT, em uma amostra norte-americana probabilística. Os autores

²⁷ Os autores não definem diretamente envolvimento no trabalho, mas o mensuram por meio da “importância do desempenho para o autovalor”, proveniente da escala de Saleh e Hosek (1976 *apud* WILEY, 1987).

consideram como antecedentes o envolvimento²⁸ e os estressores, e como consequentes, a aflição como sinônimo de emoções negativas decorrentes das experiências diárias em cada domínio, e a depressão como doença, seguindo os critérios da época do Centro para Estudos Epidemiológicos – CES-D. Suas descobertas mostram que as duas direções do conflito são recíprocas e relacionadas com antecedentes e consequentes específicos, como mostra a Ilustração 4, a saber:

- os estressores do trabalho são antecedentes do CTF e o envolvimento na família e os estressores da família, do CTF;
- o envolvimento no trabalho é antecedente do CTF apenas para trabalhadores não-manuais;
- os estressores do trabalho e da família são direta e positivamente relacionados com as respectivas aflições em cada domínio;
- o envolvimento no trabalho e na família são direta e negativamente relacionados com as respectivas aflições em cada domínio;
- as aflições em ambos os domínios são positivamente associadas à depressão;
- o CTF é relacionado positivamente com a aflição no trabalho;
- o CTF é relacionado positivamente com a aflição na família, mas somente para trabalhadores manuais.

Ilustração 4 – Modelo de conflito entre trabalho e família de Frone, Russel e Cooper

FONTE: Traduzida de FRONE *et al*, 1992, p. 72.

²⁸ Os autores definem envolvimento no trabalho, por exemplo, como “[...] o grau em que o trabalho é central para o autoconceito e o senso de identidade.” (1992, p. 69) (“[...] the degree to which one’s job is central to one’s self-concept or sense of identity.”).

Essas duas últimas constatações sugerem que há prejuízos para o domínio-destino na relação de conflito, mas é preciso considerar esse resultado como parcial, pois o domínio-origem não foi investigado e ele aparece, posteriormente, como o mais afetado em meta-análise realizada por Shockley e Singla (2011).

Um último conjunto de associações envolvendo o CFT é verificado nesse estudo (FRONE *et al.*, 1992): o CFT relaciona-se diretamente à depressão, além de mediar a relação entre os estressores e o envolvimento na família e a depressão. A hipótese deixada pelos autores é que o CFT simboliza a ineficácia individual para gerir as demandas familiares enquanto, no caso das demandas profissionais, pode-se responsabilizar a organização pela gestão e, conseqüentemente, pelo CTF.

A verificação de que a relação entre os estressores de cada domínio e a depressão não é direta, mas mediada pela aflição em cada domínio, fortalece a hipótese de que não são os estressores puramente que influenciam o bem-estar do indivíduo (*Ibid.*).

O estudo (*Ibid.*) não identifica diferenças entre gênero e raça, mas entre os trabalhadores, classificados como manuais (*blue-collars*) ou profissionais (*white-collars*). Como somente para os trabalhadores manuais foi verificada associação positiva do CTF à aflição na família, e somente para os profissionais, a associação do envolvimento no trabalho ao CTF, a possível explicação é a natureza do trabalho. Sendo os horários pré-definidos no caso dos trabalhadores manuais, seria menos provável, para eles, levar trabalho ou preocupações relacionadas com esse domínio para casa e, conseqüentemente, vivenciarem o CTF.

No mesmo ano, Rice *et al* (1992) encontram associação direta do CTF à satisfação global com a vida, e mediação dessa relação pelas satisfações com o trabalho e com a família, também usando amostra norte-americana probabilística. Alguns anos depois, uma meta-análise realizada por Kossek e Ozeki (1998), sobre conflito e satisfação, apurou resultados semelhantes ao último citado: CTF associado negativamente à satisfação com o trabalho e com a vida (ou seja, quanto maior o CTF, menores as satisfações; quanto menor o CTF, maiores as satisfações).

Em 1995, Thomas e Ganster examinaram os efeitos sobre o CTF de práticas e políticas de auxílio às responsabilidades familiares, concentrando-se em empregados norte-americanos com filhos, atuantes no setor de saúde. Os autores descobriram que o horário flexível e o suporte do supervisor têm efeito positivo sobre a percepção de controle no trabalho e na família, e essa percepção se associa a menores níveis de CTF. Em outras palavras, há ações que as organizações podem executar para auxiliar os colaboradores a aumentar o controle sobre suas vidas profissionais e familiares e diminuir o conflito entre elas. E, finalmente para esse estudo, destaca-se o suporte do supervisor, pois ele associa-se positiva e diretamente à satisfação com o trabalho e, também é intermediado pelo controle e pelo CTF ao relacionar-se a essa mesma satisfação e a resultados positivos para a saúde (menos depressão e queixas somáticas).

Além do artigo conceitual de Greenhaus e Beutell (1985) e dos estudos empíricos de Frone *et al* (1992) e Rice *et al* (1992), utilizando amostra probabilística e incluindo variáveis antecedentes e consequentes, outros dois momentos decisivos nos estudos sobre conflito entre trabalho e família são a busca estruturada pela mensuração dos construtos CTF e CFT separadamente (NETEMEYER *et al*, 1996) e da multidimensionalidade desses construtos, cujas naturezas podem ser o tempo, a tensão e o comportamento (CARLSON *et al*, 2000).

Netemeyer *et al* (1996) defendem a necessidade de superar a variabilidade e as lacunas das medidas anteriores, que não diferenciavam conceitualmente CTF e CFT, usavam itens individuais para mensurar os fenômenos (baixa confiabilidade) e/ou eram muito longas, cansando os respondentes. Em seu estudo de validação, os autores utilizaram três amostras norte-americanas diferentes: administradores e professores, pequenos empresários e vendedores. O resultado final é uma escala curta para autoadministração, com 5 itens para mensurar o CTF e outros 5 para o CFT, acessando conjuntamente os conflitos baseados no tempo e na tensão. Após uso de três amostras diferentes, os autores (*Ibid.*) verificaram consistência interna, validade discriminante entre os construtos CTF e CFT e validade preditiva.

Carlson *et al* (2000) revisaram a literatura anterior com foco nas escalas utilizadas para mensuração do conflito entre trabalho e família e, dos 25 estudos analisados, 12 haviam separado a direção do conflito (CTF e CFT), 7 haviam considerado formas diferentes (tempo, tensão e/ou comportamento) dos conflitos, mas apenas 1 havia incluído a forma comportamento. Os autores afirmaram atender à necessidade de distinção entre as três possíveis origens (tempo, tensão e comportamento) do CTF e do CFT ao desenvolver e validar uma escala

que resulta em 18 itens distribuídos em seis dimensões, após cinco estudos diferentes (as amostras são todas norte-americanas, compostas, respectivamente, por graduandos, funcionários públicos, pós-graduandos de MBA, pós-graduandos de MBA Executivo e empregados em tempo integral). Essa escala também apresenta consistência interna, confiabilidade, validade discriminante e validade preditiva, além da multidimensionalidade (duas direções e três fontes: CTF baseado no tempo, na tensão e no comportamento, e CFT baseado no tempo, na tensão e no comportamento).

Pouco antes da validação da segunda escala, apresentada no parágrafo anterior, foi dada ênfase aos suportes sociais (nível de apreciação e reconhecimento, e qualidade das relações) no trabalho e na família ao testá-los como variáveis moderadoras, antecedentes, mediadoras e independentes no conflito entre trabalho e família, sem distinção de direção (CTF e CFT conjuntamente) (CARLSON; PERREWÉ, 1999). Para a amostra norte-americana utilizada, o melhor modelo aponta esses suportes como antecedentes, já que eles atuariam como redutores da probabilidade de situações serem percebidas como estressantes no trabalho e na família, e, então, indiretamente, afetariam o conflito. Esse estudo (*Ibid.*) verifica também a associação indireta e positiva dos suportes sociais no trabalho e na família à satisfação com os respectivos domínios. Esses suportes reduzem a probabilidade de que as situações sejam percebidas como estressantes nos domínios, diminuindo, assim, o conflito. Esse conflito, por sua vez, relaciona-se negativamente às satisfações com ambos os domínios.

A prática informal de suporte do gestor é investigada também junto à percepção de possíveis consequências negativas para a carreira, e a duas práticas formais, horário flexível e benefícios para cuidados com dependentes, usando amostra norte-americana de trabalhadores com crianças abaixo de 18 anos, envolvidos em relacionamentos *dual career* e/ou cuidadores de idosos com 65 anos ou mais (ANDERSON *et al*, 2002). Constata-se a associação negativa do suporte do gestor e do horário flexível ao CTF, bem como a associação positiva da percepção das penalizações para a carreira ao CTF. Destacam-se as práticas informais, cujos efeitos superam o da prática formal de horário flexível.

Sobre os principais consequentes investigados do CTF, as relações mostram ainda:

- a) associação negativa do CTF à satisfação com o trabalho;
- b) associação positiva do CTF à intenção de deixar a empresa e ao estresse;

- c) relação direta entre o suporte do gestor e esses mesmos três resultados (satisfação com o trabalho, intenção de deixar a empresa e estresse);
- d) e também relação direta entre a percepção das possíveis consequências negativas na carreira aos dois primeiros resultados (satisfação com o trabalho e intenção de deixar a empresa) (*Ibid.*).

Mais uma vez, destaca-se o papel das práticas informais no modelo, já que elas se conectam a alguns dos consequentes diretamente, e não apenas mediadas pelo CTF (*Ibid.*), como mostra a Ilustração 5.

Ilustração 5 – Destaque às práticas informais como antecedentes do CTF

FONTE: Elaborada pela autora, baseada em CARLSON; PERREWÉ, 1999 e ANDERSON *et al.*, 2002.

As demais relações investigadas nesse estudo (*Ibid.*) apontam que:

- a) quanto maiores as demandas provenientes da família, maiores tanto o CFT quanto o CTF;
- b) há relação direta entre horário flexível e satisfação com o trabalho, bem como entre benefícios para cuidado com dependentes e intenção de deixar a empresa;
- c) e em nenhuma dessas relações há diferenças entre homens e mulheres.

Utilizando esse modelo de Anderson *et al.* (2002), Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) encontram resultados semelhantes aos do estudo original em amostra de trabalhadores brasileiros, graduados, já que há associação positiva do CTF à falta de suporte do gestor imediato e à percepção de que a busca por maior equilíbrio entre os dois domínios geraria

consequências negativas para a própria carreira, itens considerados práticas organizacionais informais. Por outro lado, há diferença quando a prática formal do horário flexível é analisada, já que ela não aparece associada ao CTF para a amostra brasileira. Essa combinação de resultados indica que o investimento em uma cultura que valorize a vida pessoal dos colaboradores tende a ser mais eficaz do que o desenvolvimento de políticas oficiais com a mesma finalidade, conclusão também obtida por Premeaux, Adkins e Mossholder (2007) em estudo com trabalhadores norte-americanos da indústria, do comércio e de organizações não governamentais.

Também semelhante aos resultados encontrados por Anderson *et al* (2002), Oliveira *et al* (2013) verificam relação negativa do CTF com a satisfação com o trabalho e positiva com a intenção de deixar a empresa e o estresse.

Em meta-análise que investiga variáveis do trabalho e do não trabalho, individuais e demográficas como possíveis antecedentes do CTF e do CFT, Byron (2005) combina resultados de mais de 60 estudos. A autora encontra as variáveis envolvimento, estresse e tempo gasto no trabalho, suporte dos supervisores ou dos pares e flexibilidade nos horários como antecedentes do CTF, com destaque para duas associações: do maior estresse no trabalho ao maior CTF e da maior flexibilidade nos horários ao menor CTF.

Os resultados apurados sobre as variáveis individuais e as demográficas serão comentados nos subcapítulos 2.2.1.1.2 e 2.2.1.1.4.

2.2.1.1.2 CTF e a influência de aspectos individuais

Adentrando aspectos individuais, Greenhaus e Powell (2003) simulam o antecedente ‘decisão individual sobre qual domínio atender diante da demanda simultânea do trabalho e da família’ em amostra norte-americana de contadores. Os resultados suportam a associação positiva da saliência e das pressões externas de um papel à decisão de atendê-lo. Não foi identificada a interferência da autoestima individual no processo, o que reforça a robustez das pressões externas. Embora não tenha sido testada nesse estudo, dele poderia surgir a hipótese de que quando há saliência alta de um papel e pressões externas fortes para o atendimento do outro, o conflito aumenta.

Ainda sobre aspectos individuais, Lapiere e Allen (2012, p. 1501) investigam o controle, definindo-o como a “[...] extensão em que os indivíduos sentem que podem influenciar diretamente seus ambientes.”²⁹, ao gerenciar os recursos para diminuir a probabilidade de conflito. Considerando a amostra canadense estudada, é encontrada associação negativa do controle no trabalho ao CTF apenas para os indivíduos com comportamento planejador, enquanto o controle em casa relaciona-se negativamente ao CFT e, inesperadamente, também ao CTF. Esse resultado sugere que o controle sobre questões familiares capacita os indivíduos a ajustarem-se para cumprir suas obrigações profissionais sem sacrificar as responsabilidades de casa, permitindo-lhes gerenciar ambas as direções do conflito.

Em uma terceira abordagem sobre características individuais, Lau *et al* (2013) investigam o CTF impactado pela personalidade pró-ativa, entendida como a capacidade de perceber riscos e oportunidades do ambiente e criar caminhos construtivos de ação, usando amostra de Hong Kong de graduandos e seus pais. Os autores descobrem que a variável personalidade pró-ativa atua como moderadora entre o CTF e alguns de seus consequentes, anulando o impacto negativo sobre as satisfações com a carreira e com a vida, e invertendo-o para positivo sobre a rede de relacionamentos profissionais e o crescimento pessoal.

As questões individuais abordadas nos três parágrafos anteriores encontram-se representadas na Ilustração 6.

Ilustração 6 – Questões individuais e o conflito entre trabalho e família

FONTE: Elaborada pela autora, baseada em GREENHAUS; POWELL, 2003; LAPIERRE; ALLEN, 2012 e LAU *et al*, 2013.

²⁹ “[...] extent that individuals feel they can directly influence their environments.”

A meta-análise realizada por Byron (2005), envolvendo 60 estudos, mostra que apenas uma das variáveis individuais consideradas, o estilo mais positivo de lidar com o tempo, parece gerar alguma proteção contra o CTF.

2.2.1.1.3 CTF e a teoria do limite

Combinando a investigação de antecedentes do conflito à teoria do limite (NIPPERT-ENG, 1996), ou seja, à força dos limites que separam trabalho e família como determinante da sinergia entre esses dois domínios, e usando amostra de alunos e ex-alunos de MBA brasileiro, Furtado (2012) verifica que as demandas do trabalho e a identidade com esse domínio estão positivamente associadas ao reforço do limite como uma forma de protegê-lo. Além disso, a força desse limite afeta negativamente o CTF, ou seja, quanto maior a força do limite que protege o trabalho, menor o CTF e vice-versa – nas palavras da autora, “não há que ser flexível, há que ser forte” (*Ibid.*, p. 1). Isso aconteceria devido à segmentação reduzir a probabilidade de interrupção em um domínio por assuntos do outro ou de que o tempo e os recursos físicos e psicológicos dedicados a um domínio sejam “sequestrados” pelo outro. O resultado é semelhante ao que já havia sido encontrado por Olson-Buchanan e Boswell (2006) em amostra norte-americana de empregados não acadêmicos de universidade pública, detalhado no subcapítulo seguinte por não se restringir à família como sinônimo de não trabalho. Esses autores (*Ibid.*) verificaram associação positiva da saliência do papel à integração desse mesmo papel sobre os demais: ele seria mais “invasivo sobre os outros” e, conseqüentemente, estaria mais “protegido” deles.

A inserção da variável ‘congruência entre a preferência individual no *continuum* segmentação-integração e as condições externas’ associa-se à homogeneidade nos resultados encontrados, pois três estudos (KREINER, 2006; CHEN *et al.*, 2009; KREINER *et al.*, 2009), operacionalizados de formas diferentes, mostram relação negativa entre essa variável e o conflito, ou seja, quanto maior a congruência, menor o conflito. Como os estudos de Kreiner (2006) e Kreiner *et al.* (2009) buscam expandir o não trabalho para além da família utilizando o termo casa, eles serão detalhados no próximo subcapítulo.

Chen *et al* (2009) encontram associação negativa da congruência tanto ao CTF quanto ao *spillover* instrumental positivo – e nenhuma com o afetivo³⁰ – em amostra norte-americana de gestores. Esses resultados indicam que a congruência não apenas ameniza a transferência entre domínios no cenário mais relacionado com as dificuldades, como também enfraquece a que ocorre no cenário em que se destacam os benefícios da participação no trabalho e na família.

2.2.1.1.4 CTF e a influência da variável gênero/sexo

Os estudos que destacam o impacto da variável gênero/sexo sobre as relações entre domínios diferentes da vida apresentam resultados empíricos diferentes, separados por quase duas décadas entre suas realizações.

Nos dois primeiros estudos, as diferenças entre os gêneros são pequenas ou fogem às hipóteses iniciais dos autores. Bedeian *et al* (1988) encontram a satisfação com a vida mediada pela satisfação com os arranjos para cuidar das crianças apenas para mulheres com filhos pequenos, considerando a amostra norte-americana de contadores casados e empregados em tempo integral. Os resultados gerais desse estudo mostram associação negativa do estresse profissional à satisfação com o trabalho, e também associação entre esse mesmo estresse e a satisfação matrimonial, mas mediada pelo CTF. Esse último resultado reforça a influência do trabalho sobre aspectos do não trabalho. O estresse profissional mostra-se também associado negativamente à satisfação com a vida, mediado pela satisfação com o trabalho e pelo CTF.

Gutek, Searle e Klepa (1991) estudam duas amostras norte-americanas independentes, uma probabilística de psicólogos e a outra, de gestores, e acham suporte parcial tanto para a teoria conhecida como visão racional quanto para a denominada perspectiva de gênero, pois, respectivamente, o número de horas trabalhadas por semana associa-se ao conflito independentemente do gênero e há expectativa das obrigações familiares serem das mulheres e das obrigações profissionais pagas serem dos homens. As mulheres apresentam nível maior de CTF trabalhando número de horas semelhante ao trabalhado pelos homens e CFT menor, mesmo se dedicando mais horas às obrigações familiares.

³⁰ Como explicado no início deste subcapítulo, conceitos pertencentes à perspectiva que ressalta os benefícios das relações entre trabalho e família, como é o caso do *spillover* (instrumental ou afetivo) positivo, serão abordados no subcapítulo 2.2.2, sendo mencionados neste momento apenas por serem parte de estudos que abordam o conflito também, tema central deste subcapítulo.

No estudo mais recente, Powell e Greenhaus (2010) focam amostra norte-americana de gestores, buscando controlar as características gênero, organização empregadora e nível hierárquico – a amostra é composta por pares de gestores, um homem e uma mulher, de idade semelhante e no mesmo nível hierárquico de uma mesma organização. Os autores encontram diferenças significantes entre os gêneros em dois aspectos: a) embora as mulheres tenham nível de CTF semelhante ao dos homens, os indivíduos com alta saliência para o papel familiar, associado positivamente à feminilidade, apresentam esse conflito menor; b) as mulheres experimentam um *spillover* positivo maior do que os homens primariamente por serem superiores em feminilidade. Como resultados gerais, há associação positiva do nível de segmentação preferido ao real, indicando que as pessoas buscam por ambientes que respeitam suas preferências, e também uma maior segmentação entre os papéis relacionada com menores CTF e *spillover* positivo³¹.

Na meta-análise realizada por Byron (2005), sexo e renda apresentam relação fraca com o CTF, mas tendem a ter efeitos indiretos sobre esse conflito, já que o percentual de mulheres e de pessoas com filhos nas amostras dos 60 estudos analisados mostram-se como influenciadores dos resultados. As amostras com maior percentual de mulheres apresentam menor associação entre envolvimento no trabalho e CTF, e as amostras com mais pessoas com filhos, maior associação entre estresse no trabalho e CTF. Quando há maior percentual de pais e mães, também há diferença entre os sexos e entre estados civis: o CTF mostra-se maior para as mães do que para os pais e para as pessoas solteiras com filhos do que para as casadas com filhos. (Nas amostras com menor percentual de pessoas com filhos, os homens têm maior CTF; e para pessoas sem filhos, o estado civil não gera diferenças.)

Uma possível explicação para a ausência de homogeneidade nos estudos que investigam o efeito da variável gênero/sexo sobre o CTF (EBY *et al*, 2005) é que a mulher ainda veja os cuidados com a família como uma tarefa sua, não de seus cônjuges: essa é a hipótese deixada por Keeney *et al* (2013), já que sua investigação encontra mulheres com níveis de conflito mais elevados com outras dimensões do não trabalho que não a família, conforme detalhamento apresentado no subcapítulo 2.2.1.2.

³¹ Idem à nota anterior.

Duas teses brasileiras acabaram se deparando com o conflito entre trabalho e família mesmo sem a intenção de abordá-lo: embora não haja a comparação direta com homens, o surgimento espontâneo do assunto torna interessante analisá-lo. Na primeira tese, ao investigar os sentidos que as mulheres atribuem ao trabalho na gerência intermediária das organizações e a si próprias, Morgado (2012) ouviu sobre conflito entre vida pessoal e trabalho em 38 de suas 42 entrevistas. Das 4 mulheres que não citaram o conflito, 2 tinham filhos adolescentes, 1 era solteira e a última, casada, mas sem filhos, o que faz a autora cogitar que a condição de filhos crescidos ou o estado de solteira sejam determinantes para essa percepção de ausência de conflito. Nas mulheres com filhos, aparece um sentimento de angústia decorrente de ter que dividir-se entre atividades profissionais e as de casa e da família; nas mulheres sem filhos, tal sentimento vem da dedicação demasiada ao trabalho – e em alguns casos, a mulher considera-se “responsável” pelo conflito, já que ela não consegue impor um limite ao trabalho.

Na segunda tese, que busca revelar como os profissionais de RH veem sua atuação nas questões de justiça organizacional relacionada à gênero, Lucas (2015) encontrou questões de conciliação entre carreira e maternidade colocadas como conflito: não havia pergunta sobre a vida pessoal dos entrevistados no roteiro, mas as entrevistadas saíram do papel de gestoras de RH e, falaram, como colaboradoras, sobre suas dificuldades como mães. Importante mencionar que os homens entrevistados acabaram por falar também de seus filhos, mas não relataram conflitos ou problemas.

A Ilustração 7 reúne parte dos estudos abordados sobre CTF, destacando a relação entre antecedentes, o conflito entre trabalho e família e possíveis consequentes desse conflito.

Ilustração 7 – Destaque aos antecedentes e consequentes do conflito entre trabalho e família

FONTE: Elaborada pela autora.

2.2.1.1.5 CTF sob a percepção dos cônjuges

Utilizando uma abordagem diferente das demais por envolver a percepção do cônjuge, Ilies, Wilson e Wagner (2009) examinam o *spillover* da satisfação no trabalho sobre a satisfação e o afeto em casa em amostra de empregados de uma universidade norte-americana, participantes de estudo longitudinal mais amplo sobre trabalho. Os resultados encontrados mostram que:

- a) os indivíduos expressam os resultados afetivos diários de seu trabalho de forma a serem perceptíveis por seus cônjuges;
- b) a transferência do humor do trabalho para casa não é o único caminho para esse fenômeno;
- c) e há relação positiva entre o grau de integração entre trabalho e família e a força desse *spillover* diário.

A observação dos cônjuges ou de um filho adulto sobre o CTF é também alvo de outros dois estudos norte-americanos (BOSWELL; OLSON-BUCHANAN, 2007; GREEN; SCHAEFER; MACDERMID; WEISS, 2011), com amostras formadas, respectivamente, por gestores de universidade pública e professores universitários. É descoberta a associação positiva dessa observação:

- d) ao uso da tecnologia de comunicação para o trabalho nas horas de não trabalho (BOSWELL; OLSON-BUCHANAN, 2007);
- e) à maior frequência de comentários do trabalhador sobre horas extras trabalhadas no escritório e sobre preocupações com o trabalho;
- f) à maior frequência de trabalho em casa;
- g) às manifestações emocionais negativas do cônjuge quando o trabalho é discutido em casa, inclusive atribuindo culpa ao trabalhador. Essas emoções negativas, por sua vez, são associadas positivamente a atividades exploratórias para deixar a empresa e negativamente à resiliência na carreira do trabalhador (GREEN *et al*, 2011).

A Ilustração 8 une as descobertas sobre a percepção dos cônjuges em relação ao *spillover* diário e ao CTF.

Ilustração 8 – Percepção dos cônjuges em relação ao *spillover* diário e ao CTF

FONTE: Elaborada pela autora, baseada em ILIES *et al*, 2009; BOSWELL; OLSON-BUCHANAN, 2007; GREEN *et al*, 2011.

2.2.1.1.6 CTF em diferentes culturas

Para investigar o conflito entre trabalho e família entre culturas, Aryee, Fields e Luk (1999) adaptam o modelo de Frone *et al* (1992) e o aplicam em Hong Kong, considerando amostra de trabalhadores casados. Os resultados são parcialmente semelhantes nas duas culturas, pois mantém-se a relação entre conflito e satisfação no domínio-destino (CTF impactando a satisfação com a família e CFT, com o trabalho, sem que o domínio-origem tenha sido investigado), assim como o impacto das satisfações com o trabalho e com a família sobre a satisfação com a vida.

As diferenças encontradas entre EUA e Hong Kong são duas (ARYEE *et al*, 1999): 1) em Hong Kong aparece influência primária do CTF sobre a satisfação com a vida, que também é afetada indiretamente pela satisfação com a família; 2) o CFT, influenciador direto da satisfação com a vida nos Estados Unidos, apresenta somente influência indireta em Hong Kong, mediada pela satisfação com o trabalho. A explicação para essas diferenças seria a centralidade da família na cultura oriental: entende-se que investir tempo na família não interfere nas responsabilidades do trabalho, ou seja, há menos espaço para que o CFT se manifeste e, então, influencie a satisfação com a vida.

2.2.1.2 Conflito entre trabalho e não trabalho

Os primeiros estudos que investigam o conflito entre trabalho e não trabalho também utilizam a nomenclatura vida ou casa, mas sem discutir detalhadamente o significado do não trabalho.

Olson-Buchanan e Boswell (2006), já mencionados no subcapítulo anterior, investigam a estratégia de integração entre trabalho e não trabalho, encontrando associação positiva da saliência do papel à sua integração com o outro domínio, ou seja, quando o trabalho é mais saliente, ele está mais integrado ao não trabalho, e vice-versa. Para abordar o conflito, os autores utilizam o termo vida, verificando conexão entre a alta permeabilidade do trabalho sobre o não trabalho e o conflito trabalho-vida. Em outras palavras, o conflito aparece quando o trabalho se integra mais ao não trabalho, o que tende a acontecer quando o papel profissional é mais saliente para o indivíduo. O não trabalho é descrito como família e vida pessoal, sem maior detalhamento sobre seu significado.

Assim como no caso dos estudos sobre conflito trabalho-família, a inserção da variável ‘congruência entre a preferência individual no *continuum* segmentação-integração e as condições externas’ resulta em maior homogeneidade nos resultados encontrados.

No primeiro estudo, norte-americano, Kreiner (2006) assume a casa como não trabalho e verifica que a proximidade entre a preferência individual e as fontes de segmentação no trabalho está associada negativamente ao conflito e ao estresse, além de positivamente relacionada com a satisfação com o trabalho. O estresse é menor para as pessoas neutras em suas preferências entre segmentação e integração, enquanto a satisfação com o trabalho é maior quando há proximidade entre preferência por integração e trabalho com menos mecanismos segmentadores. É importante mencionar que esse último resultado especificamente é diferente do encontrado por Rothbard *et al* (2005), já que as pessoas com maior preferência por segmentação e políticas condizentes com esse desejo é que estavam mais satisfeitas.

No segundo estudo, qualitativo, realizado com pastores norte-americanos casados, Kreiner *et al* (2009) também tratam o não trabalho como sinônimo de casa e destacam como dimensões da (in)congruência os membros da família, os superiores, os subordinados, os clientes e a própria ocupação. O foco são as táticas específicas – comportamentais, temporais, físicas e de comunicação – escolhidas pelos indivíduos para atingir o nível desejado de segmentação-integração entre trabalho e casa. Como fruto da investigação, os autores sugerem: a) que a incongruência pode gerar não apenas um estado mais generalizado, denominado conflito, mas também episódios eventuais chamados de “violações dos limites”; b) que essas violações

podem gerar o conflito; c) e que as táticas de ação são invocadas individualmente para reduzir as três possíveis consequências – incongruência, violações eventuais e conflito.

A Ilustração 9 mostra a relação entre conceitos provenientes da teoria dos limites (*continuum* integração-segmentação) e antecedentes do CTF ou do CTNT, destacando aspectos de cada uma das estratégias que aumentam ou diminuem esse conflito.

Ilustração 9 – Relação entre o continuum integração-segmentação e antecedentes do CTF e do CTNT

FONTE: Elaborada pela autora, baseada em ASHFORTH *et al*, 2000; KREINER, 2006; OLSON-BUCHANAN; BOSWELL, 2006; CHEN *et al*, 2009; KREINER *et al*, 2009; FURTADO, 2012.

Oliveira e Casado (2013) utilizam indiretamente o conflito trabalho-não trabalho em sua investigação ao solicitar aos respondentes, brasileiros, que estimem o tempo atualmente gasto e desejado para as dimensões profissional, familiar e pessoal de suas vidas. Considerando o não trabalho como composto pela família e pela vida pessoal, portanto, as autoras (*Ibid.*) identificam que as pessoas desejam realocar tempo da dimensão profissional para as outras duas, principalmente para a pessoal, o que indicaria conflito baseado no tempo. Esse resultado é mais acentuado para as mulheres, independentemente de terem ou não filhos. A diferença ocasionada pela presença de crianças se manifesta na dimensão familiar e apenas para as mulheres, que desejam aumentar o tempo alocado a essa dimensão quando são mães.

Os dois artigos mais recentes encontrados utilizam a nomenclatura trabalho-vida, apresentando níveis bem diferentes de aprofundamento na conceituação do não trabalho. Haar (2013, p. 3305; 3308a) testa o balanço entre papéis – extensão em que um indivíduo está igualmente, psicologicamente, empenhado e satisfeito com seus múltiplos papéis –, considerando como não trabalho a família e outras responsabilidades importantes, exemplificadas por “[...] esportes, ou comunidade, igreja etc.”³². Apesar da imprecisão na definição do não trabalho, há a tentativa explícita de mostrá-lo transcendendo a família ao mensurar o benefício adicional do balanço trabalho-vida (BTV) também para uma amostra raramente destacada nos estudos sobre trabalho e família: os trabalhadores que não têm filhos. Verifica-se que o BTV media os efeitos negativos do conflito trabalho-vida (CTV) sobre a satisfação com o trabalho e com a vida, tanto para os pais quanto para as pessoas sem filhos.

Visando a expandir um construto (interferência trabalho-vida) e não apenas mensurar diferentemente um outro já existente (conflito trabalho-família), Keeney *et al* (2013) ampliam o domínio do não trabalho para melhor representar as diversas experiências individuais, indo além das profissionais e das familiares, utilizando a nomenclatura interferência trabalho-vida. A definição de interferência apresentada é muito semelhante à de conflito entre papéis (KAHN *et al*, 1964) e, por consequência, à de conflito entre trabalho e família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985), a saber: “[...] dificuldade em participar nas dimensões do não trabalho em virtude da participação no trabalho.”³³ (KEENEY *et al*, 2013, p. 221).

Como mencionado anteriormente, as autoras (*Ibid.*) afirmam basear-se nas atividades que compõem a identidade de uma pessoa após buscar na literatura por dimensões que geram satisfação ou estresse ou são significantes para o atingimento de objetivos pessoais, chegando, então, a oito dimensões do não trabalho: saúde, família, gestão da casa, amizades, educação, relacionamento(s) romântico(s), envolvimento na comunidade e lazer, exploradas detalhadamente no subcapítulo 2.1.2 (ver Quadro 5).

A defesa do uso de oito dimensões do não trabalho baseia-se em três motivos: primeiro, na variedade nos interesses e nos momentos de vida dos indivíduos (SUPER, 1980), fazendo com que o trabalho possa interferir com uma ou mais dessas dimensões, mas não com outras; segundo, no embasamento necessário para criação de políticas e práticas mais inclusivas, que

³² “[...] sports, or community, church, etc.”

³³ “[...] difficulty participating in nonwork domains by virtue of participation in the work domain.”

atendam a diferentes grupos de pessoas dependendo de quais dimensões de suas vidas são mais impactadas pelo trabalho; e terceiro, no uso genérico do não trabalho simplificar excessivamente a formação do julgamento nos respondentes das pesquisas sobre o tema, impedindo o acesso ao construto que se deseja mensurar (KEENEY *et al*, 2013).

Retomando o tempo, a tensão e o comportamento como as possíveis naturezas dessa interferência (GREENHAUS; BEUTELL, 1985), as autoras (KEENEY *et al*, 2013) optam por utilizar apenas as duas primeiras devido à baixa frequência com que a literatura aborda a terceira (CARLSON *et al*, 2000; PREMEAUX *et al*, 2007) e à incompatibilidade baseada no comportamento depender do relacionamento interpessoal, o que não é válido para todas as dimensões do não trabalho (por exemplo, lazer e saúde). A escolha pelas fontes tempo e tensão mostra-se também como uma forma de não aumentar o tamanho da escala proposta (KEENEY *et al*, 2013). As autoras defendem ainda que não faz sentido utilizar a importância atribuída a cada dimensão do não trabalho para ponderar a mensuração do conflito, pois essa importância pode gerar duas respostas contraditórias: o indivíduo pode tanto proteger mais uma dimensão que considera valiosa, quando sentir com maior intensidade o conflito sobre essa dimensão.

A investigação empírica ocorre, então, por meio da mensuração da interferência do trabalho sobre oito dimensões do não trabalho, após constatação de que escalas anteriores, criadas com objetivo semelhante, representam medidas globais e, por isso, não auxiliam efetivamente na conexão entre teoria e práticas mais inclusivas para gestão dessa interferência (*Ibid.*). Por exemplo, as escalas de O'Driscoll, Ilgen e Hildreth (1992) e Fisher, Bulger e Smith (2009), que não diferenciam as dimensões do não trabalho; as de Gutek *et al* (1991) e Boswell e Olson-Buchanan (2007), que incluem amigos junto à família; a de Small e Riley (1990), que cita casamento, maternidade/paternidade, gestão da casa e lazer, mas não foi submetida à análise fatorial para validação discriminante; e a de Premeaux *et al* (2007), que menciona cuidado com idosos além das últimas quatro dimensões citadas na escala anterior, mas alocando-as sob a nomenclatura família.

No processo de validação da escala, os 80 itens inicialmente testados são reduzidos a 48, 6 itens para cada uma das oito dimensões, sendo sempre 3 itens referentes à interferência baseada no tempo e os outros 3, à interferência baseada na tensão. Por exemplo, para a dimensão saúde do não trabalho, os 6 itens são os seguintes:

- 1) O tempo que eu gasto no trabalho diminui o tempo que eu gostaria de gastar com a minha saúde.
- 2) A quantidade de tempo que meu trabalho ocupa torna difícil encontrar tempo suficiente para cuidar da minha saúde.
- 3) O meu trabalho me impede de praticar atividades para a saúde mais do que eu gostaria.
- 4) Depois de me envolver nas atividades de trabalho, muitas vezes eu me sinto exausto demais para me concentrar na minha saúde.
- 5) Devido a todas as pressões do trabalho, às vezes eu me sinto muito estressado para me envolver em atividades relacionadas com a saúde.
- 6) O estresse do trabalho torna mais difícil para mim envolver-me plenamente na minha saúde.³⁴

Nas palavras das autoras (KEENEY *et al*, 2013, p. 233), “[...] identificamos um ponto inicial útil para pesquisas futuras com um amplo, e como os resultados sugerem, suficientemente distinto grupo de domínios da vida para investigação.”³⁵, que replica o modelo dominante de medida do conflito trabalho-família. O modelo resultante, representativo do construto interferência trabalho-vida (ou conflito trabalho-não trabalho, nesta tese – ver Introdução), é multidimensional, com 16 fatores (oito dimensões do não trabalho com duas fontes de interferência), e apresenta validade incremental (oito dimensões *versus* a família isoladamente) preditiva sobre a satisfação com o trabalho e a vida, a intenção de saída do trabalho e a saúde mental, validade discriminante e validade convergente. Tal modelo é representado pela Ilustração 10.

³⁴ Ver original no Anexo D.

³⁵ “[...] we identified a useful starting point for future research with a broad and, what the results suggest is, a sufficiently distinct set of life domains for investigation.”

Ilustração 10 – Conflito trabalho-não trabalho e consequentes

FONTE: Elaborada pela autora, baseada em KEENEY *et al*, 2013.

A Tabela 1 resume os resultados descritivos sobre a participação da amostra norte-americana nas oito dimensões do não trabalho e a interferência do trabalho com cada uma delas, baseada tanto no tempo quanto na tensão. Sobre a participação, há grande semelhança entre gestão da casa, lazer, saúde e amizades (entre 96% a 99% dos respondentes), ligeiramente distantes da dimensão família (91% desses mesmos respondentes) – resultado que reforça a necessidade de expandir a visão do não trabalho para além da família, pois houve mais pessoas participando de outras dimensões que não a família. A saúde é a dimensão que sofre mais interferência vinda do trabalho; as outras duas dimensões mais afetadas são o lazer e a família com base no tempo, e o relacionamento romântico e o lazer com base na tensão.

Tabela 1 – Resultados descritivos da interferência do trabalho sobre oito dimensões do não trabalho

Dimensões do não trabalho	Participação*	Interferência baseada no tempo:	Interferência baseada na tensão:
		Média (Desvio-padrão)	Média (Desvio-padrão)
Educação	98%	3,43 (1,01)	2,95 (1,03)
Família	99%	3,39 (0,97)	2,85 (1,06)
Relacionamento romântico	91%	3,30 (1,00)	2,73 (0,96)
Lazer	96%	3,25 (0,96)	2,73 (0,94)
Amizades	88%	3,13 (0,98)	2,94 (1,02)
Gestão da casa	66%	3,10 (0,99)	2,69 (0,95)
Saúde	99%	3,06 (1,00)	2,74 (0,98)
Envolvimento com a comunidade	75%	2,85 (0,99)	2,69 (0,95)

*Denominada pelas autoras como “*involvement*”, é o percentual da amostra que declarou participar na dimensão.³⁶ A média e o desvio-padrão foram apurados a partir de escala Likert de 5 pontos.

FONTE: Traduzido e adaptado de KEENEY *et al*, 2013, p. 228.

³⁶ “*Involvement is reported as percentage of sample who reported being involved in a domain.*”

O estudo (*Ibid.*) aponta, como última contribuição, uma possível explicação às inconsistências nos estudos sobre conflito trabalho-família considerando os dois gêneros (BYRON, 2005; EBY *et al*, 2005): ao poder analisar diversas dimensões do não trabalho, as mulheres reportam maior conflito baseado na tensão com as dimensões saúde, lazer, gestão da casa, amizades e relacionamento romântico, e não com a família. Como já mencionado, essa constatação pode ser reflexo da visão feminina sobre os cuidados familiares como sendo um “segundo turno” relativamente natural, mas que deixa ainda menos energia para as demais dimensões.

Coerente com o desenvolvimento que a literatura de conflito trabalho-família tem demonstrado, partindo de revisões da literatura e proposições conceituais até o desenvolvimento de escalas para mensuração desse fenômeno (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; NETEMEYER *et al*, 1996; CARLSON *et al*, 2000), mas voltando o foco para diferentes dimensões do não trabalho, Keeney *et al* (2013) apresentam resultados que tornam seu modelo o mais completo para abordagem do conflito trabalho-não trabalho nesta tese e resultam na primeira hipótese a ser investigada no contexto brasileiro:

H1: O conflito trabalho-não trabalho, no contexto brasileiro, é representado por uma estrutura multidimensional com oito dimensões do não trabalho e duas fontes de interferência – tempo e tensão.

Pesquisa brasileira comparando homens e mulheres em espaços públicos e privados (VENTURINI; GODINHO, 2010) apurou que o gasto de tempo com gestão da casa e filhos era muito maior para as mulheres do que para os homens: as entrevistadas, no geral, gastavam semanalmente 17 horas e 14 minutos com gestão da casa, enquanto os homens entrevistados, 4 horas e 19 minutos; considerando apenas quem tinha filhos, as entrevistadas gastavam 20 horas e 41 minutos com gestão da casa e 13 horas e 28 minutos com cuidados com os filhos, e os homens, respectivamente, 3 horas e 24 minutos, e 2 horas e 47 minutos. Apesar disso, espera-se reforçar a explicação cogitada por Keeney *et al* (2013) para as inconsistências nos estudos sobre conflito trabalho-família considerando os dois gêneros (EBY *et al*, 2005): as mulheres reportariam maior conflito com outras dimensões do não trabalho que não a família, possivelmente por enxergarem os cuidados familiares como sendo tarefa delas, mas que deixa ainda menos tempo e energia para as demais dimensões.

H2: Para as mulheres, outras das dimensões do não trabalho, que não a família, são mais afetadas no conflito trabalho-não trabalho.

2.2.1.3 Ações para gestão do conflito entre trabalho e não trabalho

Não foram encontrados estudos investigando especificamente ações para gestão do conflito entre trabalho e não trabalho considerando esse domínio mais amplo do que a família, na área de gestão. Uma possível explicação é de que a dedicação acadêmica a essa expansão é recente, tendo como marco importante a validação da escala para mensuração da interferência do trabalho sobre oito dimensões do não trabalho, em 2013 (KEENEY *et al*, 2013). Nesse mesmo estudo (*Ibid.*), há apenas a citação de possíveis políticas organizacionais que favorecem outras dimensões além da familiar, como reembolso por cursos realizados, tempo remunerado para dedicação ao voluntariado ou períodos sabáticos. Por isso, este subcapítulo aborda principalmente questões consideradas gerenciáveis pelo indivíduo ou políticas organizacionais para diminuição do CTF, como fonte de inspiração para futuras ações que busquem combater efeitos indesejados do trabalho sobre o não trabalho.

Já há duas décadas, a reflexão europeia sobre tentativas de harmonizar trabalho e família apontava a necessidade de promover um ambiente de trabalho mais responsivo, culturalmente, às necessidades das crianças, com práticas como licença-maternidade e paternidade, cuidado com dependentes e revisão dos horários de trabalho. Esse ambiente desafiaria valores organizacionais tradicionais (horas trabalhadas como sinônimo de comprometimento, por exemplo) e alinharia as práticas informais ao discurso formal (LEWIS; COOPER, 1995). Como já mencionado, estudos empíricos diferentes apontam alta influência das práticas informais sobre a satisfação com o trabalho (THOMAS; GANSTER, 1995; ANDERSON *et al*, 2002; PREMEAUX *et al*, 2007; OLIVEIRA *et al*, 2013), sinalizando que o investimento em uma cultura que valorize a vida pessoal dos colaboradores tende a ser mais eficaz do que o desenvolvimento de políticas oficiais com a mesma finalidade.

Defendendo que o conceito de integração entre trabalho-família supera o de balanço entre esses domínios (RAPOPORT; BAILYN; FLETCHER; PRUITT, 2002; BAILYN, 2006), a proposta de longo prazo é centralizada na necessidade de que a resposta para o CTF seja sistêmica, não dependente de acomodações individuais. O trabalho precisa ser redesenhado para atender tanto aos objetivos da empresa quanto às necessidades dos colaboradores.

Para Bailyn (2006), a separação cultural entre trabalho e vida privada reforça o ideal do trabalhador como aquele que não tem outras responsabilidades, cujos comprometimento e produtividade são associados às horas trabalhadas e à visibilidade no local de trabalho. Por resultar em menor participação na família, na comunidade e no lazer, esse padrão de trabalho é tratado como um “molde tradicional” que precisa ser quebrado. Em outras palavras, são necessários novos meios de organizar o trabalho, novas regras para construir as carreiras, novas definições de identidade social e sucesso e maior suporte social às famílias, vencendo três fontes de resistência organizacional:

- 1) a falta de confiança na responsabilidade dos colaboradores com o trabalho se a vida pessoal for priorizada;
- 2) a crença na homogeneidade;
- 3) e a justiça vista como sinônimo de igualdade.

Essas formas de resistência geram, respectivamente, a manutenção do comprometimento visto como pré-condição ao invés de resultado, a aderência inquestionável que prejudica o processo de aprendizagem organizacional e a visão de oportunidades e restrições como se fossem iguais para todos, principalmente considerando os gêneros (*Ibid.*). Por exemplo, sobre políticas para compensar barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres, acabam por reforçar que o conflito trabalho-família é uma questão feminina (ELY; MEYERSON, 2000).

Estudo focado nas características dos executivos de Recursos Humanos como influenciadoras da probabilidade de adoção de práticas supostamente amigáveis à família, resultou em cinco grupos diferentes de práticas, a saber:

- 1) licenças: licença-maternidade, licença-adoção, licença-paternidade e licença para cuidar de idosos ou outras emergências familiares;
- 2) opções de trabalho flexível: compartilhamento de trabalho e horário flexível;
- 3) programas de cuidado com dependentes: local na empresa (ou próximo) para cuidar das crianças enquanto os pais trabalham e para atender a emergências relacionadas com crianças e/ou idosos doentes;
- 4) benefícios financeiros: dedução de despesas com cuidado dos dependentes na folha de pagamento bruta, subsídio direto a essas despesas e subsídio à adoção;

- 5) benefícios diversos: trabalho em casa, auxílio à localização de serviços de cuidados para crianças e/ou idosos e contribuições a programas comunitários de cuidados com crianças e/ou idosos (MILLIKEN; MARTINS; MORGAN, 1998).

Excluindo as licenças, outra maneira de classificar práticas semelhantes baseia-se no quão tradicionais elas são: no grupo das mais tradicionais estão o cuidado diário com dependentes, o horário flexível e a informação sobre opções para cuidado com crianças, enquanto no grupo das menos tradicionais aparecem o auxílio financeiro para cuidados diários com dependentes e o auxílio para cuidado com idosos (PERRY-SMITH; BLUM, 2000).

Apesar de alguns autores sugerirem utilizar o termo integração ao invés de balanço (RAPOPORT *et al*, 2002; BAILYN, 2006), as práticas formais introduzidas voluntariamente pelas organizações para auxiliar os colaboradores a equilibrarem questões profissionais e pessoais são frequentemente denominadas práticas para balanço entre trabalho e vida. Russell, O'Connell e McGinnity (2005) focam arranjos flexíveis de trabalho dividindo-os em quatro possibilidades: turno parcial, horário flexível, trabalho em casa e compartilhamento de trabalho. Os resultados desse estudo mostram as duas primeiras práticas como contribuintes para o balanço esperado: o turno parcial associado fortemente à redução do CTF e o horário flexível também, mas em menor intensidade. A relação mais forte, entretanto, é entre trabalho em casa e CTF, mas na direção oposta: os que trabalham em casa apresentam maior CTF, pois trabalham mais horas e sentem o trabalho invadindo a vida familiar.

McCarthy, Darcy e Grady (2010) citam como práticas para balanço entre trabalho e vida arranjos temporários (como trabalhar em turno parcial), trabalho flexível (como trabalho em casa) e suportes diversos (como aconselhamento, treinamento para gestão do tempo ou do estresse) ou relacionados com o cuidado com crianças. Os autores (*Ibid.*) investigam as características que impactam a atitude favorável dos gerentes de linha para a adoção de tais práticas, descobrindo quatro principais: a participação na decisão de adotá-las, o conhecimento sobre elas, a percepção de instrumentalidade e a utilização pessoal das práticas.

Classificação semelhante é realizada em estudo de Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva e Cegarra-Navarro (2012), após destacarem a carência de clareza no agrupamento oferecido pela literatura para as práticas de balanço entre trabalho e vida. Os autores confirmam a diferença de percepção entre gestores e demais colaboradores quanto à disponibilidade de tais práticas, deixando três

hipóteses para explicar essa diferença: 1) a restrição da oferta a determinados grupos (por exemplo, apenas às mulheres ou aos níveis hierárquicos mais elevados); 2) a falta de suporte prático dos gestores para que os colaboradores utilizem as práticas e 3) a própria motivação dos indivíduos, que tende a não ser igual para todas as práticas (por exemplo, a assistência para cuidado com crianças é útil apenas aos pais e mães).

Essa percepção dos gestores e colaboradores é associada positivamente ao uso das práticas, que acabam apresentadas em cinco categoriais, a saber:

- 1) flexibilidade no uso do tempo, incluindo crédito por horas extras trabalhadas e semana encurtada;
- 2) flexibilidade no espaço no qual o trabalho é desenvolvido, com uso do trabalho em casa e de videoconferência;
- 3) redução do tempo de trabalho, com turnos parciais ou divisão do trabalho;
- 4) licenças;
- 5) programas de aconselhamento e assistência (*Ibid.*).

Sobre as consequências da prática de horário flexível de trabalho, Thomas e Ganster (1995) encontram aumento da percepção individual de controle no trabalho e em casa, associada a menores níveis de CTF. Já Kattenbach *et al* (2010) abordam essa prática sob duas perspectivas: a da autonomia sobre o tempo, quando permite aos colaboradores se reorganizarem frente a mudanças nas situações familiares ou profissionais, e a das restrições sobre o tempo, quando significa a demanda organizacional imprevista antecipadamente, que solicita energia e esforço extras do indivíduo. As restrições têm maior impacto sobre o CTF, praticamente anulando o impacto proveniente da autonomia ou, em outras palavras, as restrições aumentam mais o CTF do que a autonomia o diminui.

Sob o enfoque qualitativo, o uso do horário flexível para diminuir o conflito entre trabalho e família mostra vantagens para ambos os domínios quando há suporte do gestor e alinhamento à cultura da organização (GALEA; HOUKES; DE RIJK, 2014). Nas falas dos respondentes há destaque para diferenças no significado dessa prática dependendo de seus estágios de vida: quanto mais responsabilidades familiares o indivíduo tem, maior a tendência a perceber o horário flexível como uma necessidade ao invés de um benefício adicional.

Focando as ações individuais, a principal forma de gestão do CTF é a busca de um contexto profissional com exigências próximas da preferência individual no já mencionado *continuum* integração-segmentação, que permita a criação de menos ou mais barreiras para o encontro entre os dois domínios (NIPPERT-ENG, 1996). Esse contexto profissional é formado pelas condições situacionais do trabalho (ROTHBARD *et al*, 2005; KREINER, 2006) e pelos relacionamentos interpessoais nesse ambiente (TREFALT, 2013).

Embora bem específica por considerar apenas as decisões de carreira das mulheres após terem filhos, investigação qualitativa de Grant-Vallone e Ensher (2010) utiliza o modelo das Carreiras Inteligentes e encontra uma alternativa de gestão denominada “*opt in between*” (“optar por algo intermediário”). As mulheres afirmam que essa opção envolve trabalhar em horários flexíveis, jornada parcial ou empreendimentos baseados fisicamente na própria casa, guiadas por atitudes relacionadas com compromisso, balanço e “ser boa o suficiente” ao invés de “ser perfeita”.

A baixa frequência de estudos sobre ações de combate ao conflito entre trabalho e não trabalho é interpretada por Poelmans e Sahibzada (2004) como consequência da relutância nas organizações para atuar nessas questões, gerada pelas seguintes razões:

- 1) medo de que haja efeitos negativos sobre o lucro, refletindo a visão de políticas amigáveis à família como um custo ao invés de um investimento nas pessoas;
- 2) incompatibilidade com o atual modelo de negócios, em que o desemprego pressiona os colaboradores a aceitar condições que talvez fossem questionadas diante de outro cenário econômico;
- 3) medo de que os sindicatos queiram tirar vantagens adicionais das iniciativas;
- 4) dificuldade de adaptar-se a diferentes leis, de diferentes localidades;
- 5) confusão ao lidar com diferentes atores sociais e seus diversos pontos de vista sobre o assunto;
- 6) resistência de supervisores e colegas de trabalho;
- 7) problemas na implementação.

A Ilustração 11 sumariza as ações para gestão do conflito, agrupando-as nos níveis individual, organizacional e sistêmico.

Ilustração 11 – Ações para gestão do conflito entre trabalho e não trabalho nos níveis individual, organizacional e sistêmico

FONTE: Elaborada pela autora.

2.2.2 Perspectiva expansionista

A perspectiva expansionista origina-se nas abordagens de Sieber (1974) e Marks (1977) para a geração de energia quando o indivíduo atua em múltiplos papéis, abordagens sucessoras da utilizada por Durkheim (1953 *apud* MARKS, 1977) para o enriquecimento e a vitalização provenientes do convívio grupal. Embora esta tese tenha optado em focar a investigação empírica no conceito proveniente da perspectiva da escassez (conflito), é importante mostrar que há literatura dedicada a essa outra face das relações entre trabalho e não trabalho.

Será possível verificar, ao longo deste subcapítulo, que atualmente o conceito predominante na perspectiva expansionista é o enriquecimento (GREENHAUS; POWELL, 2006), embora sejam brevemente citados também os conceitos de valorização (SIEBER, 1974) e *spillover* (CROUTER, 1984), e um pouco mais detalhadamente, o de facilitação (WAYNE; GRZYWACZ; CARLSON; KACMAR, 2007).

Sieber (1974) e Marks (1977) defendem suas posições sobre os benefícios provenientes de atuar em múltiplos papéis com intensidades diferentes. Enquanto o primeiro autor discute os benefícios da multiplicidade de papéis, exemplificando-os com as liberdades e os direitos decorrentes da variedade, o senso de segurança global que amortece possíveis fracassos em

algum papel, os recursos para melhorar o desempenho nos papéis e a expansão da personalidade e do autoconceito, o segundo autor posiciona-se ceticamente sobre a escassez de tempo e energia. Para Marks (1977), essa escassez é uma desculpa, reflexo da realidade defendida por aqueles que tinham compromisso demais com o papel profissional em prejuízo dos outros papéis, consequência das recompensas individuais decorrentes da estratificação social baseada na divisão ocupacional do trabalho.

Nos estudos sobre trabalho e não trabalho, essa perspectiva expansionista aparece inicialmente sem ter sido considerada como arcabouço teórico: Barnett e Baruch (1985) se surpreendem ao descobrir que os papéis de trabalhadora e dona de casa não são mutuamente excludentes.

Apenas uma década e meia depois é que tal perspectiva destaca-se, como a primeira das lacunas importantes nos estudos sobre o trabalho e o não trabalho, mesmo com esse domínio ainda entendido como família (PARASURAMAN; GREENNHAUS, 2002). Parecia preciso seguir as tendências emergentes em estudos sobre a família (PATTERSON, 2002), comportamento organizacional (LUTHANS, 2002) e psicologia (SELIGMAN, 2004), cuja ênfase estava nas capacidades e nos potenciais individuais e sociais, como confiança, esperança e resiliência.

Essa perspectiva ganha maior embasamento teórico para desenvolver-se a partir da reflexão de Greenhaus e Powell (2006) sobre o enriquecimento entre trabalho e família, definido como “[...] a extensão por meio da qual experiências em um papel aperfeiçoam a qualidade de vida em outro papel”³⁷ (*Ibid.*, p. 73). Assim como o conflito entre trabalho e família, o enriquecimento é uma relação bidirecional – trabalho-família (ETF) ou família-trabalho (EFT) – e pode ser cumulativo, pois a interdependência entre os recursos envolvidos torna possível que a obtenção de um deles possa desencadear a de outros (*Ibid.*).

Os autores (*Ibid.*) revisam a literatura prévia, com atenção às escalas desenvolvidas e às amostras e variáveis dependentes e independentes utilizadas. Primeiramente, eles apontam três possíveis formas por meio das quais o acúmulo de papéis produz resultados positivos para o indivíduo, sendo a segunda a que melhor representa o enriquecimento entre trabalho e família, a saber:

³⁷ “[...] the extent to which experiences in one role improve the quality of life in the other role.”

1^a.) a participação em um dos papéis amortecendo o impacto do estresse gerado no outro (SIEBER, 1974);

2^a.) as experiências em um papel produzindo consequências positivas no outro, ou seja, a transferência das experiências positivas de um papel para o outro (MARKS, 1977);

3^a.) e as experiências em ambos os papéis produzindo efeitos adicionais para o bem-estar físico e mental (PERRY-JENKINS; REPETTI; CROUTER, 2000).

Em um segundo momento, os autores (GREENHAUS; POWELL, 2006) diferenciam o enriquecimento de outros três conceitos utilizados na literatura, denominados *spillover* positivo, valorização e facilitação. Essa diferença ocorre [...] ao incorporar um conjunto mais amplo de recursos gerados em um papel que podem ser aplicados a um outro papel e propor dois caminhos diferentes por meio dos quais os recursos de um papel podem ser aplicados a um outro.”³⁸ (*Ibid.*, p. 74).

Em um terceiro momento, os autores (*Ibid.*) focam os resultados esperados do enriquecimento, decompondo a qualidade de vida em alto desempenho e afeto positivo.

Unindo a descrição do fenômeno aos possíveis resultados, o enriquecimento ocorre quando um recurso gerado no papel A promove desempenho mais alto e/ou afeto positivo no papel B, relação moderada por três características do papel B: sua importância para o indivíduo, a relevância que o recurso tem para esse papel e a consistência entre tal recurso e os requisitos e normas do papel B. Essa aplicação dos recursos pode ocorrer por meio dos caminhos instrumental ou afetivo. Enquanto o caminho instrumental envolve a transferência direta do recurso do papel A ao papel B para que o papel B tenha desempenho mais alto, o caminho afetivo é a transferência indireta, em que um recurso gerado no papel A produz afeto positivo nesse mesmo papel, e, então, resulta em desempenho mais alto e afeto positivo no papel B. No primeiro caso, um exemplo é o das habilidades interpessoais desenvolvidas no convívio familiar auxiliando no desempenho do papel gerencial; no segundo caso, um exemplo é o da autoestima proveniente de um bom desempenho profissional levada para o convívio familiar, afetando-o positivamente (*Ibid.*).

³⁸ “[...] by incorporating a wider range of resources generated in one role that may be applied to another role and proposing two different paths by which resources from one role may be applied to another.”

A Ilustração 12 mostra o esquema elaborado por Greenhaus e Powell (2006) para seu modelo de enriquecimento.

Ilustração 12 – Modelo de enriquecimento entre trabalho e família

FONTE: Traduzida de GREENHAUS; POWELL, 2006, p. 79.

Recurso é definido como algo útil para resolver um problema ou enfrentar um desafio, tendo como fonte características pessoais do indivíduo ou o próprio papel desempenhado. Como o foco do artigo é a relação entre trabalho e família, os autores não discutem o processo de geração dos recursos, mas citam cinco diferentes categorias às quais eles podem pertencer, a saber:

- 1) habilidades e perspectivas; as habilidades podem ser interpessoais, cognitivas, relacionadas com tarefas, ou conhecimento e sabedoria provenientes de experiências; como exemplos de perspectivas é possível citar os meios de lidar com situações diversas, como respeito às diferenças individuais, valorização de diferenças culturais, compreensão dos problemas alheios e aprendizado do valor da confiança;
- 2) recursos psicológicos e físicos, como autoavaliações positivas, autoeficácia, autoestima, emoções positivas quanto ao futuro (otimismo e esperança) e saúde física;
- 3) capital social, como influência e informação, construído por meio de relações sociais e passível de mobilização para facilitar a ação;
- 4) flexibilidade, ou seja, momento, intensidade e local utilizados para cumprir os requisitos do papel;
- 5) recursos materiais, como dinheiro e presentes (*Ibid.*).

As descrições apresentadas dos dois tipos de caminhos (instrumental e afetivo) por meio dos quais os recursos são transferidos decorrem de estudo empírico para medir o que Hanson, Hammer e Colton (2003 *apud* GREENHAUS; POWELL, 2006; 2006, p. 251) denominam *spillover* positivo: “[...] a transferência de afeto, habilidades, comportamentos e valores positivos do domínio-origem para o domínio-destino, assim gerando efeitos benéficos no domínio-destino.”³⁹. A inspiração para essa definição é o estudo de Edwards e Rothbard (2000), já mencionado nesta tese (ver início do subcapítulo 2.2).

Além de buscar a escala para medir o *spillover* positivo, Hanson, Colton e Hammer (2006) também o diferenciam da facilitação, definindo-a como a relação entre os domínios que envolve não apenas ganhos pessoais, mas também de capital, como dinheiro, benefícios no emprego e contatos sociais.

Relacionando os três conceitos, os autores (*Ibid.*) afirmam que *spillover* positivo e facilitação estão contidos no enriquecimento. Essa posição é diferente da de Edwards e Rothbard (2000) sobre o *spillover*: enriquecimento e facilitação seriam duas formas diferentes por meio das quais o *spillover* positivo se manifestaria, posição que faz mais sentido para a autora desta tese.

Posteriormente nesta tese, a facilitação é ainda redefinida e apresentada em modelo com antecedentes e consequências primárias (WAYNE *et al*, 2007).

Concomitantemente à reflexão de Greenhaus e Powell (2006), o outro momento decisivo para os estudos sobre enriquecimento entre trabalho e família é o desenvolvimento da escala para mensurá-lo, realizado por Carlson, Kacmar, Wayne e Grzywacs (2006).

Para representar adequadamente o enriquecimento na escala proposta, inicialmente é apresentada a distinção entre construtos que simbolizavam a relação positiva entre trabalho e família na literatura, a saber:

- 1) valorização: aquisição de recursos e experiências que facilitam aos indivíduos enfrentar desafios (SIEBER, 1974);
- 2) *spillover*: transferência de experiências (humor, habilidades, valores e comportamentos) de um domínio a outro, de forma a torná-los parecidos (CROUTER, 1984);

³⁹ “[...]the transfer of positively valenced affect, skills, behaviors, and values from the originating domain to the receiving domain, thus having beneficial effects on the receiving domain.”

- 3) facilitação: ocorre quando o engajamento em um domínio gera ganhos que facilitam o funcionamento do outro domínio como sistema, não apenas no nível individual (WAYNE *et al*, 2007).

O enriquecimento é considerado uma forma de *spillover* positivo também segundo Carlson *et al* (2006). É diferente da valorização por significar necessariamente o aumento do desempenho no domínio afetado pelos recursos gerado no outro domínio, e da facilitação, por permanecer no nível individual.

Abordando a bidirecionalidade do enriquecimento (trabalho-família – ETF – e família-trabalho – EFT) e testando sua distinção frente ao *spillover* positivo, os autores (*Ibid.*) chegam a uma escala final com 18 itens, distribuídos em seis fatores: para o trabalho, os fatores são capital social, afeto e desenvolvimento; e para a família, desenvolvimento, afeto e eficiência.

Como antecedentes dos três fatores do ETF, são testados a importância do trabalho, as experiências de desenvolvimento, a autonomia e o relacionamento com o supervisor. E para os três fatores do EFT, os antecedentes testados são a importância da família, o relacionamento com a família e a mutualidade familiar. Em ambas as direções – ETF e EFT – são três também os potenciais consequentes investigados: satisfação com o trabalho, satisfação com a família e bem-estar psicológico (*Ibid.*).

Para os antecedentes, a hipótese de associação mostra-se verdadeira, mas com intensidades diferentes dependendo do antecedente e do fator. No caso do ETF, destacam-se as correlações entre o antecedente ‘autonomia’ e as dimensões do afeto e do desenvolvimento, e entre o relacionamento com o supervisor e as dimensões do afeto e do capital social. No caso do EFT, as correlações que se destacam são entre os três antecedentes e a dimensão do afeto, como pode ser visto na Ilustração 13 (*Ibid.*).

Ilustração 13 – Destaque aos antecedentes e consequentes do ETF e do EFT

FONTE: Elaborada pela autora.

Para os resultados referentes à satisfação, os efeitos são maiores no domínio-origem, ou seja, o ETF é mais correlacionado com a satisfação com o trabalho e EFT, com a satisfação com a família. Destaca-se também a associação da dimensão do capital social do ETF e da dimensão do afeto do EFT ao bem-estar psicológico (*Ibid.*). Esses resultados são também mostrados na Ilustração 13.

A satisfação como resultado é alvo também de investigação sobre os processos mediadores no enriquecimento, ou seja, sobre o aumento das emoções positivas e, consequentemente, do repertório individual de ação e pensamento, bem como sobre a diminuição das emoções negativas que limitam esse mesmo repertório (CARLSON; HUNTER; FERGUSON; WHITTEN, 2014). Esses processos são a base da teoria da ampliação e construção de emoções positivas (FREDRICKSON, 2001).

Os autores (CARLSON *et al.*, 2014) encontram suporte para a associação positiva do ETF à satisfação com o trabalho, mediada tanto pelo humor positivo quanto pela aflição psicológica.

Entre o EFT e a satisfação com a família, não é encontrada relação. Além desses resultados, surgem duas outras questões a serem futuramente investigadas, a saber:

- 1) a forte relação existente entre a aflição psicológica e a satisfação com a família, sugerindo que o estado desagradável de aflição é peça-chave para a satisfação individual em situações de não trabalho;
- 2) a assimetria dos efeitos do enriquecimento mediado pelo humor positivo sobre os dois domínios, ou seja, o efeito é maior sobre o trabalho do que sobre a família; essa assimetria pode resultar da menor expectativa de que tal benefício surja do trabalho, fazendo com que seu acontecimento pareça um bônus inesperado e seja mais apreciado.

Em mais esse estudo (*Ibid.*), há indicação de que os efeitos do enriquecimento ocorrem no domínio-origem, já que a associação que se destaca é entre o ETF e a satisfação com o trabalho. Essa direção da influência no enriquecimento entre trabalho e família já havia sido investigada também em meta-análise sobre esse processo (MCNALL; NICKLIN; MASUDA, 2010) e resultados semelhantes apareceram: o ETF mais fortemente relacionado com consequentes no trabalho e o EFT, com consequentes na família.

Essa meta-análise (*Ibid.*) também encontra associação positiva do enriquecimento ao comprometimento afetivo e às saúdes física e mental, mas não à intenção de deixar a empresa. Tais resultados também encontram-se na Ilustração 13.

Daniel e Sonnentag (2014) destacam-se por introduzir o não trabalho na relação de enriquecimento, como uma resposta à extensão dos papéis não-profissionais para além do familiar. Esse não trabalho, entretanto, é apresentado como sinônimo de vida pessoal e privada sem detalhamento sobre seu significado. A variável descoberta como mediadora no enriquecimento entre trabalho e não trabalho é a ‘reflexão positiva sobre o trabalho durante atividades de lazer’.

Para detalhar a diferença representada pela facilitação, cujo foco é o sistema e não o indivíduo, o modelo desenvolvido por Wayne *et al* (2007) é apresentado na Ilustração 14. Os autores definem facilitação como “[...] a extensão por meio da qual o engajamento de um indivíduo em um domínio da vida (por exemplo, trabalho/família) gera ganhos (por exemplo, de

desenvolvimento, afeto, capital ou eficiência) que contribuem para reforçar o funcionamento de um outro domínio da vida (por exemplo, família/trabalho).”⁴⁰ (*Ibid.*, p. 64).

Ilustração 14 – Modelo de facilitação com antecedentes primários, consequências e moderadores

FONTE: Traduzida de WAYNE *et al*, 2007, p. 67.

O foco no aperfeiçoamento do funcionamento sistêmico do domínio afetado positivamente significa melhorar processos como a resolução de problemas e a comunicação interpessoal. Afirmando que as bases do conceito são provenientes da teoria de conservação de recursos (HOBFOLL, 1989), da teoria ecológica de sistemas (BRONFENBENNER; CECI, 1994; GRZYWACS; MARKS, 2000) e da escola organizacional positiva (CAMERON; DUTTON; QUINN, 2003), o modelo (WAYNE *et al*, 2007) propõe duas categorias de antecedentes para a facilitação trabalho-família (FTF): a primeira composta por características pessoais, como afetividade positiva, autoeficácia e identidade com o trabalho; e a segunda por recursos ambientais, como energia, suporte e condições.

Características que geram demandas ou restrições específicas para seus portadores, como gênero e classe social, são propostas como variáveis moderadoras do aproveitamento dos recursos ambientais e da sua relação com a facilitação (*Ibid.*).

⁴⁰ “[...] the extent to which an individual's engagement in one life domain (i.e., work/family) provokes gains (i.e., developmental, affective, capital, or efficiency) which contribute to enhanced functioning of another life domain (i.e., family/work).”

Para explorar se o conceito de conflito (GREENHAUS; BEUTELL, 1985) pode ser considerado oposto ao de enriquecimento entre trabalho e família (GREENHAUS; POWELL, 2006), Powell e Greenhaus (2006) apontam para a necessidade de avaliar o nível micro dos recursos. Nesse nível torna-se possível identificar o que pode impedir o enriquecimento entre o papel A e o papel B, tanto no caminho instrumental quanto no afetivo.

No caminho instrumental, os autores (*Ibid.*) identificam três possibilidades: 1) o recurso não é gerado no papel A; 2) o recurso é gerado no papel A, mas é irrelevante para o papel B; 3) o recurso é gerado no papel A mas não é aplicado satisfatoriamente no papel B. Nos dois primeiros casos, um baixo nível de enriquecimento não implica em alto nível de conflito, ou seja, não há relação entre ambos. No terceiro caso, ao contrário, o oposto do enriquecimento é o conflito, sugerindo relação negativa entre as perspectivas (apenas nesse terceiro caso).

No caminho afetivo, há outras três possibilidades (*Ibid.*) para que o enriquecimento não ocorra: 1) recurso gerado no papel A não influencia afeto nesse papel; 2) afeto positivo produzido no papel A não impacta desempenho no papel B; e 3) recurso promove um afeto negativo no papel A. Nesse caminho, também as duas primeiras possibilidades denotam ausência de relação entre enriquecimento e conflito, enquanto a terceira, relação negativa, conforme Ilustração 15.

Ilustração 15 – Ausência de enriquecimento *versus* conflito – análise no nível dos recursos

FONTE: Elaborada pela autora, baseada em POWELL; GREENHAUS, 2006.

A consideração do nível agregado (macro) dos dois construtos em análises anteriores é a explicação dos autores (*Ibid.*) para a tendência a encontrar correlações pequenas ou

insignificantes entre enriquecimento e conflito. A sugestão para estudos futuros é desenvolver novas medidas para acessar o nível micro, da geração e aplicação dos recursos.

Embora não siga a recomendação feita por Greenhaus e Powell (2006) de investigar o nível dos recursos, Gareis, Barnett, Ertel e Berkman (2009) a mantêm para investigações futuras e encontram indicativos de que o modelo aditivo se encaixa melhor na direção trabalho-família, já que conflito e enriquecimento mostram-se como contribuintes independentes para quatro diferentes consequentes: a saúde mental, a satisfação com a vida, o afeto e a qualidade das relações. Na direção contrária, família-trabalho, o modelo encontrado empiricamente é o interativo, ou seja, o enriquecimento ameniza a associação do conflito aos mesmos quatro consequentes.

2.3 Sucessos objetivo e subjetivo na carreira

O aprofundamento na relação entre trabalho e não trabalho, realizado em subcapítulos anteriores (2.2.1 e 2.2.2, principalmente), denota a baixa associação direta do tema ao sucesso na carreira na literatura atual. Os estudos abordam esse sucesso indiretamente por meio de variáveis como a satisfação com a carreira e com o trabalho, como explorado nos dois parágrafos seguintes.

Em um primeiro bloco, há apenas três estudos, os quais abordam a satisfação com a carreira (MARTINS; EDDLESTON; VEIGA, 2002; LAU, *et al*, 2013; HIRSCHI *et al*, 2016), variável que será mais bem explorada adiante por ser considerada um dos indicadores mais frequentes do sucesso subjetivo na carreira (JUDGE; KAMMEYER-MUELLER, 2007; ver Quadro 9, adiante).

O segundo bloco de estudos sobre o trabalho e o não trabalho abordam a satisfação com o trabalho (KOPELMAN *et al*, 1983; WILEY, 1987; BEDEIAN *et al*, 1988; RICE *et al*, 1992; KOSSEK; OZEKI, 1998; ARYEE *et al*, 1999; CARLSON; PERREWÉ, 1999; ANDERSON *et al*, 2002; OLIVEIRA *et al*, 2013; HAAR, 2013; KEENEY *et al*, 2013). Essa variável é menos recomendada para acessar o sucesso na carreira por permitir o entendimento restrito às funções

profissionais do momento, não estendido à carreira como trajetória, com passado e futuro (JUDGE; KAMMEYER-MUELLER, 2007).

Remetendo à dualidade proveniente dos componentes objetivo e subjetivo da carreira (HUGHES, 1937), o sucesso na carreira é definido como “[...] os resultados relacionados com o trabalho ou psicologicamente positivos ou realizações que o indivíduo acumula como um fruto de suas experiências de trabalho [...]”⁴¹ (JUDGE; CABLE; BOUDREAU; BRETZ JR., 1995, p. 486).

Esse conceito conecta-se à evolução do significado de carreira por meio da incorporação de medidas relacionadas com aspectos intrínsecos aos usuais aspectos extrínsecos (JUDGE; BRETZ JR., 1994; JUDGE *et al*, 1995; KIRCHMEYER, 1998; WAYNE; LIDEN; KRAIMER; GRAF, 1999; SEIBERT; KRAIMER; LIDEN, 2001), bem como ao considerar tanto os padrões tradicionais e socialmente compartilhados de sucesso (ARTHUR *et al*, 2005) quanto o sentimento individual sobre ele.

São duas as principais razões pelas quais a mudança nesse conceito de sucesso vem se consolidando. A primeira é o crescimento da importância da dimensão subjetiva para avaliar sucesso em tempos sem fronteiras (*Ibid.*). A segunda razão é a insuficiência das hipóteses que norteiam os estudiosos do sucesso objetivo para explicar o sucesso na carreira. Essas hipóteses preveem que: 1) as pessoas têm visões semelhantes de sucesso; 2) a definição de sucesso permanece estática durante a vida; 3) os custos de oportunidade dos resultados na carreira não interferem no sucesso pessoal de carreira; 4) as decisões de carreira sempre visam a maximizar recompensas extrínsecas e o sucesso objetivo é o resultado mais desejável (LAS HERAS, 2009 *apud* DEMEL; SHEN; HAS HERAS; HALL; UNITE, 2012).

Na década de 1980, mesmo com foco na gestão de carreira e utilizando o termo progressão na carreira, London e Stumpf (1982) já abordavam os possíveis componentes do sucesso. O posicionamento dos autores, entretanto, era ainda empiricamente carente e destacava a dimensão objetiva, pois ao mesmo tempo em que era ressaltada a independência entre os sucessos objetivo e subjetivo na carreira, considerava-se irreal imaginar que pessoas talentosas não desejariam crescer hierarquicamente.

⁴¹ “[...] the positive psychological or work-related outcomes or achievements one has accumulated as a result of one’s work experiences [...]”

As investigações empíricas apresentadas adiante mostram que a abordagem conceitual que separa os sucessos objetivo e subjetivo na carreira é pertinente. Esses dois sucessos são construtos diferentes, embora positiva e moderadamente relacionados (JUDGE *et al*, 1995), com variáveis preditoras e elementos para aferição específicos. As medidas utilizadas nas investigações encontram-se sumarizadas no Quadro 9.

O sucesso objetivo ou extrínseco é observável, consistindo de resultados tangíveis, enquanto o subjetivo ou intrínseco é a avaliação do indivíduo sobre o seu sucesso (JUDGE; KAMMEYER-MUELLER, 2007), o significado que ele lhe atribui segundo seu padrão único de expectativas (LONDON; STUMPF, 1982; JUDGE; BRETZ JR, 1994). Essa diferença faz com o que sucesso objetivo possa ser verificado por um terceiro imparcial, enquanto o subjetivo, apenas pela própria pessoa que está engajada na carreira (HESLIN, 2005). A visibilidade da carreira objetiva já era destacada por Hughes (1937), que a considerava a representação do que a sociedade apresenta como limites e significados para a carreira, tornando o sucesso objetivo o reflexo de uma concepção compartilhada, baseada em comparações (ARTHUR *et al*, 2005).

Como exemplo de resultados extrínsecos, visíveis aos olhos alheios e mensuráveis objetivamente, a literatura costuma utilizar salário ou renda, promoções ou posições hierárquicas e *status* ocupacional (LONDON; STUMPF, 1982; JUDGE; BRETZ JR, 1994; HESLIN, 2005). O status ocupacional é alimentado por habilidades educacionais, recompensas extrínsecas potenciais da ocupação e capacidade para contribuir com a sociedade por meio do trabalho (BLAIKIE, 1977 *apud* JUDGE; KAMMEYER-MUELLER, 2007). Esse status é frequentemente estudado na Sociologia como medida da estratificação ocupacional, já que representa a divisão dos indivíduos de acordo com o prestígio e o poder derivados de suas ocupações (HESLIN, 2005), constituindo importante sinal de sucesso em muitas sociedades (NICHOLSON, 2000 *apud* HESLIN, 2005).

Já os resultados intrínsecos são exemplificados, na literatura, por maior satisfação com a carreira, o trabalho e a vida, bem como por sucesso psicológico, autovalor, competência e realização (LONDON; STUMPF, 1982; JUDGE; BRETZ JR, 1994; HESLIN, 2005).

O Quadro 9 destaca as medidas utilizadas nos artigos abordados adiante, permitindo notar a predominância de salário, promoções e posição hierárquica como indicadores do sucesso objetivo, e da satisfação com a carreira como indicador do sucesso subjetivo.

Quadro 9 – Medidas utilizadas para acessar os sucessos objetivo e subjetivo na carreira

Autores (Ano)	Medidas para Sucesso Objetivo na Carreira	Medidas para Sucesso Subjetivo na Carreira
Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990)	Probabilidade de ser promovido (definida pelo supervisor) e período de tempo na mesma posição hierárquica.	Escala com 5 itens, desenvolvida especificamente para o estudo, acessando a satisfação com o sucesso alcançado na carreira e o progresso em direção aos objetivos de carreira, renda, avanço e desenvolvimento de habilidades.
Judge e Bretz Jr. (1994)	Salário , número da posição acima do nível de entrada, número de promoções na empresa atual e anteriormente.	Satisfação com o trabalho e satisfação com a vida.
Nabi (1999)	Salário anual bruto autorreportado.	Escala com 18 itens, acessando autopercepções sobre o papel no trabalho e o sucesso financeiro, hierárquico, interpessoal e na vida.
Seibert <i>et al</i> (1999)	Salário e promoções.	Satisfação com a carreira.
Seibert <i>et al</i> (2001)	Salário anual (incluindo bônus) e número de promoções durante toda a carreira.	Satisfação com a carreira , segundo escala de 5 itens desenvolvida por Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990).
Ng <i>et al</i> (2005)	Salário (remuneração total, incluindo bônus, e salário anual) e número de promoções durante toda a carreira.	Satisfação com a carreira.
Abele e Spurk (2009)	Renda mensal antes dos impostos e três variáveis ligadas ao status hierárquico: permissão para delegar, responsabilidade por projetos temporários e posição oficial de liderança.	Percepção do desenvolvimento da própria carreira na comparação com antigos colegas de graduação e satisfação com o trabalho no momento.
Stumpf e Tymon Jr. (2012)	Mobilidade, número de promoções e mudanças no salário , todos considerando os três anos anteriores.	Capital humano (medido por 40 itens do Inventário da Liderança, de Stumph (2010)), autoavaliação (escala com 10 itens) e satisfação com a carreira (escala com 6 itens).
Hirschi <i>et al</i> (2016)	Salário.	Satisfação com a carreira.

FONTE: Elaborado pela autora.

O início das investigações sobre o sucesso na carreira como construto composto por duas dimensões (uma objetiva e outra, subjetiva) denota a forte presença dos aspectos objetivos. A primeira escala (GREENHAUS *et al*, 1990) para mensurar o sucesso subjetivo (embora sem assim denominá-lo), por exemplo, considera o sentimento individual também sobre realizações perceptíveis externamente (renda e avanço), refletindo a dificuldade de transmitir a um instrumento empírico de pesquisa o que havia começado a ser teorizado um bom tempo antes (Hall havia escrito sobre sucesso psicológico em 1976).

Buscando compreender empiricamente os preditores dos dois tipos de sucesso na carreira, Nabi (1999) investiga três grupos de variáveis, a saber:

- 1) individuais: capital humano (habilidades, nível educacional e treinamentos), habilidade mental, ambição e centralidade do trabalho; as duas primeiras variáveis influenciariam o desempenho e, conseqüentemente, a distribuição de recompensas organizacionais – sucesso objetivo; as duas outras variáveis impactariam tanto o sucesso objetivo quanto o subjetivo;
- 2) estruturais: tamanho da organização, canais para progressão interna e segurança no emprego;
- 3) e comportamentais: estratégias de relacionamento com contatos, consulta a mentores, participação estendida no trabalho (em horários de não trabalho), desenvolvimento de habilidades para futuras ocupações e autopromoção de habilidades e aspirações; são variáveis representantes da possibilidade de proatividade individual para facilitar o sucesso na carreira.

Como resultados, são encontradas como variáveis preditoras do sucesso objetivo, em ordem decrescente de impacto: 1) o nível educacional, 2) a participação estendida no trabalho, 3) o tamanho da organização, 4) a ambição (negativamente) e 5) os canais estruturados para progressão interna (*Ibid.*).

Já para o sucesso subjetivo, a variável preditora mais forte é a percepção de oportunidades estruturadas (canais estruturados para progressão interna e segurança no emprego), seguida por ambição, relacionamento com contatos, desenvolvimento de habilidades para futuras ocupações e centralidade do trabalho (*Ibid.*).

O autor (*Ibid.*) ainda utiliza as variáveis para descrever quatro perfis resultantes:

- 1) os vencedores: alto sucesso tanto objetivo quanto subjetivo;
- 2) os vencedores subjetivos: alto sucesso apenas subjetivo;
- 3) as vítimas do sucesso: alto sucesso apenas objetivo;
- 4) e os frustrados: baixo sucesso tanto objetivo quanto subjetivo.

Em amostra norte-americana composta por administradores e engenheiros ou graduandos desses dois cursos, Seibert, Crant e Kraimer (1999) descobrem que a personalidade pró-ativa

do indivíduo explica variância adicional tanto em relação ao sucesso objetivo quanto ao subjetivo.

O relacionamento com contatos é uma variável destacada no estudo de Seibert *et al* (2001), mas apenas como uma parcela da investigação: os autores testam a influência do capital social sobre os sucessos objetivo e subjetivo na carreira, considerando esse capital como formado pela estrutura dos relacionamentos (nós fracos e lacunas estruturais) e pelos recursos sociais (contatos em outras funções ou em níveis hierárquicos mais altos).

Os autores (*Ibid.*) têm como hipótese que o capital social e o sucesso na carreira são conectados por três variáveis-chave: acesso a informações, acesso a recursos e patrocínio à carreira. A hipótese é quase que inteiramente confirmada, pois as três variáveis mostram-se conectadas aos sucessos objetivo e subjetivo, mas apenas a última variável (patrocínio à carreira) relaciona-se simultaneamente aos três indicadores de sucesso utilizados pelos autores – salário anual, número de promoções na carreira e satisfação com a carreira, mostrados na Ilustração 16. (O acesso a informações não se relaciona com o salário e o acesso a recursos não está associado às promoções.)

Parte das variáveis preditoras abordadas anteriormente por Nabi (1999) reaparece em meta-análise de Ng, Eby, Sorensen e Feldman (2005), mesmo que sob nomenclatura ligeiramente diferente. Esses autores utilizam dois guias teóricos que se mostram úteis para entender o tema: primeiro a perspectiva da mobilidade baseada na competição (“trabalhar duro”), depois a perspectiva da mobilidade baseada no patrocínio (“receber patrocínio”).

Os autores (*Ibid.*) dividem as possíveis variáveis preditoras em quatro grupos: 1) capital humano, 2) patrocínio organizacional, 3) status sociodemográfico e 4) diferenças individuais, detalhados no Quadro 10. Os critérios utilizados para aferir o sucesso na carreira são semelhantes aos de Seibert *et al* (2001): salário e promoções para o sucesso objetivo, e satisfação com a carreira para o sucesso subjetivo.

Quadro 10 – Grupos de variáveis preditoras dos sucessos objetivo e subjetivo na carreira

Grupo de Variáveis	Variáveis
1) Capital humano	Horas trabalhadas por semana, centralidade do trabalho, estabilidade no emprego, estabilidade na organização, número de anos de experiência profissional, disponibilidade para transferências, experiência internacional, nível educacional, planejamento de carreira, habilidades e conhecimento político e capital social (quantidade de pessoas que conhece de outras funções ou níveis hierárquicos mais altos, e extensão do engajamento em atividades de relacionamento).
2) Patrocínio organizacional	Patrocínio à carreira, suporte do supervisor, oportunidades de desenvolver habilidades e receber treinamento, e recursos organizacionais (número de colaboradores da organização).
3) Status sociodemográfico	Gênero, raça, estado civil e idade.
4) Diferenças individuais	Neuroticismo, consciência, extroversão, socialização e abertura a experiências (os “ <i>big five</i> ” traços de personalidade), proatividade, <i>locus</i> de controle (interno ou externo) e habilidade cognitiva.

FONTE: Elaborado pela autora, baseado em NG *et al*, 2005.

Os resultados apurados mostram que não apenas os sucessos objetivo e subjetivo na carreira são empiricamente distintos, como também os três componentes utilizados para mensurá-los: salário, número de promoções na carreira e satisfação com a carreira. Há relação moderada e positiva entre esses três componentes (*Ibid.*).

Quanto à capacidade preditiva das variáveis, há separação em dois grandes grupos: o sucesso subjetivo é melhor previsto pelas variáveis dos grupos patrocínio organizacional e diferenças individuais enquanto o salário (apenas um dos componentes do sucesso objetivo, portanto), pelas variáveis dos grupos capital humano e status sociodemográfico (*Ibid.*).

Analisando o sucesso na carreira como um todo, as variáveis que se destacam como preditoras são as seguintes, em cada grupo:

- 1) capital humano: horas trabalhadas por semana, nível educacional, planejamento de carreira e capital social;
- 2) status sociodemográfico: estado civil casado;
- 3) patrocínio organizacional: patrocínio à carreira e oportunidades de desenvolver habilidades e receber treinamento;
- 4) diferenças individuais: consciência, extroversão, proatividade e neuroticismo (essa última, negativamente associada ao sucesso) (*Ibid.*).

A Ilustração 16 mostra as principais variáveis preditoras dos sucessos objetivo e subjetivo, destacando a repetição nos estudos analisados.

Ilustração 16 – Principais variáveis preditoras dos sucessos objetivo e subjetivo na carreira

FONTE: Elaborada pela autora.

As horas trabalhadas por semana são uma das principais fontes do CTF (PLECK *et al*, 1980; KEITH; SCHAFER, 1980), como mostrado no subcapítulo 2.2.1.1. A forte associação encontrada entre essas horas e o sucesso objetivo (NABI, 1999; NG *et al*, 2005), destacada na Ilustração 16, conduz à seguinte hipótese:

H3: O conflito trabalho-não trabalho é associado positivamente ao sucesso objetivo.

Ao analisar o gênero como possível variável moderadora do sucesso objetivo, os autores (NG *et al*, 2005) encontram resultado diferente da hipótese inicial que eles tinham, pois as relações entre nível educacional e salário, e também entre número de horas trabalhadas por semana e salário, são mais altas para as mulheres do que para os homens. Essa descoberta indica que elas têm que compensar a expectativa relacionada com o gênero feminino, estudando e trabalhando mais, para alcançar melhores salários.

A hipótese que se mostra verdadeira refere-se à menor relação entre estabilidade na organização e promoções para as mulheres, possivelmente devido ao menor acesso delas a oportunidades de desenvolvimento para posições mais altas na hierarquia. Sobre o sucesso subjetivo, para as mulheres é maior a associação entre nível educacional e satisfação com a carreira (*Ibid.*).

Pensando na interação entre os dois tipos de sucesso, objetivo e subjetivo, resultados contraditórios são encontrados nos dois estudos longitudinais analisados (ABELE; SPURK, 2009; STUMPF; TYMON JR, 2012), o que pode ser consequência dos indicadores utilizados para o sucesso objetivo: o primeiro estudo utiliza a renda mensal e o *status* hierárquico e o segundo, as promoções.

No primeiro estudo, de Abele e Spurk (2009), é encontrada influência menor do que a esperada do sucesso objetivo sobre o subjetivo ao longo do tempo e maior influência no sentido oposto. Esse resultado sugere que o sucesso subjetivo não é apenas um subproduto desejado do objetivo e é amparado pelas teorias da psicologia social (TAYLOR; BROWN, 1988) e da ampliação e construção de emoções positivas (FREDRICKSON, 2001): segundo essas teorias, respectivamente, as expectativas otimistas têm efeitos positivos sobre os resultados esperados e as experiências positivas aumentam as perspectivas de uma pessoa e seus recursos.

No segundo estudo, de Stumpf e Tymon Jr. (2012), é verificada forte influência do sucesso objetivo sobre o subjetivo, principalmente para os homens e em períodos econômicos com níveis mais altos de desemprego. Como as promoções passadas não haviam sido utilizadas como indicadoras do sucesso objetivo no primeiro estudo, elas teriam papel importante ao reforçar o ego, simbolizando realização e reconhecimento. É por isso que tais promoções podem ter sido decisivas para o resultado encontrado, reforçando o papel do salário como um fator de higiene (HERZBERG, 1968): uma vez satisfatório, o salário previne a insatisfação com o trabalho e deixa espaço para que recompensas intrínsecas tenham forte efeito sobre a satisfação com a carreira.

Hirschi *et al* (2016) são os únicos que abordam diretamente a relação entre a orientação para o não trabalho e indicadores objetivo e subjetivo do sucesso na carreira, considerando a família, a vida pessoal e a dedicação à comunidade como dimensões do não trabalho. Os resultados mostram correlação positiva apenas entre a orientação para a família e a satisfação com a carreira (indicador subjetivo do sucesso), nenhuma das três orientações correlacionada com o salário (indicador objetivo do sucesso) e ausência de moderação pelas variáveis gênero e idade. Os autores destacam que a orientação para o não trabalho não implica em menor envolvimento com o trabalho, já que não é encontrada relação entre as orientações e o número de horas trabalhadas pela amostra.

Há contradição entre a infinidade de significados pessoais para o sucesso na carreira e a típica unidimensionalidade das escalas utilizadas para aferi-lo, focadas na satisfação com a carreira (ARTHUR *et al*, 2005). Essa é possivelmente a origem de dois estudos brasileiros (COSTA, 2011; MIRANDA, 2013) que se propõem a construir e validar escalas para avaliar a percepção de sucesso na carreira, baseados no modelo de Dries, Pepermans e Carlier (2008). Empiricamente, esses autores (*Ibid.*) chegam a quatro quadrantes e dez fatores, combinando realizações reais e percebidas pelos indivíduos a aspectos individuais e grupais, a saber:

- 1º quadrante – realização intrapessoal: fatores autodesenvolvimento e criatividade;
- 2º quadrante – realização interpessoal: fatores desempenho, avanço e contribuições tangíveis;
- 3º quadrante – afeto intrapessoal: fatores segurança e satisfação;
- 4º quadrante – e afeto interpessoal: fatores reconhecimento, cooperação e contribuição percebida.

No primeiro estudo brasileiro, com uma amostra composta por profissionais de universidades brasileiras, Costa (2010) encontra construto multidimensional composto por onze fatores, divididos em três grupos. Dentro de cada grupo, os fatores encontram-se listados em ordem decrescente de representatividade, a saber:

- 1º grupo – fatores externos: fatores (1) promoções e posição hierárquica e (2) remuneração;
- 2º grupo – fatores internos: (3) identidade profissional, (4) percepção de competência, (5) desenvolvimento, (6) cooperação, (7) contribuição, (8) valores, (9) empregabilidade e (10) criatividade;
- 3º grupo – fator independente: (11) equilíbrio vida-trabalho.

Três conclusões desse estudo (*Ibid.*) reforçam resultados encontrados em estudos anteriores. A primeira é os fatores intrínsecos serem mais representativos do que os extrínsecos (identidade profissional é o primeiro), fato coerente com o crescimento da importância da dimensão subjetiva para avaliar o sucesso na carreira em tempos sem fronteiras (ARTHUR *et al*, 2005). A segunda, é a identidade profissional ser tão importante que uma transição de carreira só se completa quando a pessoa se reinventa, voltando a sentir-se psicologicamente confortável no novo papel profissional que desempenha (IBARRA, 2003). E, finalmente, a terceira é a não representatividade do instrumento para indivíduos com menos de cinco anos de experiência profissional, já que as pessoas precisam de experiências reais para construir um autoconceito ocupacional e, então, ter uma percepção mais estável sobre a própria carreira (SCHEIN, 1978).

Outras duas conclusões (COSTA, 2010) apresentam-se diferentes de estudos anteriores. A primeira refere-se aos fatores encontrados, que, ao serem comparados aos de Dries *et al* (2008), se alteram ou são divididos em outros fatores, a saber:

- competência substitui desempenho;
- segurança é dividido em remuneração e empregabilidade;
- satisfação é também dividido, em identidade, valores e equilíbrio trabalho-vida;
- e reconhecimento aparece entre promoção (reconhecimento da chefia), identidade (reconhecimento da família), competência (reconhecimento dos clientes) e cooperação (reconhecimento dos colegas).

A segunda questão é decorrente da baixa representatividade do fator equilíbrio trabalho-vida, contradizendo estudos anteriores de Bailyn (2006) e Mainiero e Sullivan (2006), e deixando para futuras pesquisas a necessidade de melhor compreendê-la, pois pode ser uma percepção específica da amostra ou da cultura brasileira (COSTA, 2010).

O segundo estudo brasileiro (MIRANDA, 2013) também encontra construto multidimensional para o sucesso na carreira, mas composto por seis fatores, a saber: 1) trabalho pessoalmente significativo, 2) reconhecimento, 3) carreira tradicional, 4) equilíbrio na vida, 5) inovação e 6) recompensas materiais.

A autora (*Ibid.*) também investiga a relação entre os quatro quadrantes de Dries *et al* (2008) e um grupo de valores individuais, confirmando as seguintes associações:

- 1) quadrante realização intrapessoal conectado ao valor de autopromoção;
- 2) quadrante realização interpessoal ligado ao valor de conservação;
- 3) quadrante afeto intrapessoal relacionado com o valor de abertura à mudança;
- 4) quadrante afeto interpessoal associado ao valor de autotranscendência.

Defende-se que a internalização de valores ocorre por meio de aprendizagem, durante a socialização dos indivíduos, tornando natural que haja coerência entre esses valores e os critérios escolhidos por cada um para avaliar o próprio sucesso na carreira (MIRANDA, 2013).

Os fatores componentes do sucesso na carreira, resultantes dos três últimos estudos mencionados, encontram-se relacionados no Quadro 11, destacando similaridades e diferenças.

Quadro 11 – Modelos com fatores componentes do sucesso na carreira

Número de Fatores	Autor (Ano)		
	Dries <i>et al</i> (2008)	Costa (2011)*	Miranda (2013)*
	10	11	6
Realização interpessoal	Desempenho Avanço Contribuições tangíveis		
Realização intrapessoal	Autodesenvolvimento Criatividade	5°. Desenvolvimento (*I) 10°. Criatividade (*I)	5°. Inovação
Afeto intrapessoal	Segurança	2°. Remuneração (*E) 9°. Empregabilidade (*I)	6°. Recompensas materiais 3°. Carreira tradicional
	Satisfação	3°. Identidade (*I) 8°. Valores (*I) 11°. Equilíbrio (*Ind)	4°. Equilíbrio na vida
Afeto interpessoal	Reconhecimento Cooperação Contribuição percebida	1°. Promoção (*E) 4°. Competência (*I) 6°. Cooperação (*I) 7°. Contribuição (*I)	2°. Reconhecimento 1° Trabalho significativo

*O número à frente do fator indica a ordem decrescente de representatividade no estudo. *I: fatores internos. *E: fatores externos. *Ind: fator independente

FONTE: Elaborado pela autora.

Com foco em compreender o sucesso na carreira em diferentes culturas, Demel *et al* (2012) citam as variáveis preditoras já investigadas por Judge e Bretz Jr. (1994), Judge *et al* (1995) e Ng *et al* (2005), e a elas acrescentam o contexto social (BALLOUT, 2007), afirmando que o sucesso “mora” em três lugares, a saber:

- 1) na pessoa: satisfação, realização, aprendizagem e desenvolvimento;
- 2) no trabalho: segurança no trabalho, características da tarefa, desempenho, papel desempenhado e contribuição para o sucesso organizacional;
- 3) e na interação entre a pessoa e o ambiente: ambiente social no trabalho, relacionamentos, reconhecimento, balanço trabalho-vida e sensação de fazer a diferença.

Os resultados da amostra global, proveniente de onze países, mostram o sucesso na carreira dividido em três dimensões mais frequentes, em ordem decrescente:

- 1) realização, principalmente financeira (componente objetivo, portanto);
- 2) características da tarefa em si, com destaque para a necessidade dos indivíduos por responsabilidade e desafios (respectivamente, componentes objetivo e subjetivo);

- 3) e satisfação, principalmente com o trabalho (componente subjetivo) (DEMEL *et al*, 2012).

Essas três dimensões, as mais cruciais na maioria dos países, misturam os componentes objetivo e subjetivos e se conectam a dois dos “lugares” previamente citados, a pessoa e o trabalho, denotando uma perspectiva autocentrada, típica das carreiras proteanas. A ausência de uma dimensão universal e as semelhanças entre países de culturas consideradas bem diferentes (como China e Áustria) deixam os autores (*Ibid.*) sem conclusão quanto à influência das questões culturais sobre o significado de sucesso na carreira.

Martins *et al* (2002) e Lau *et al* (2013) relatam relação negativa entre o CTF e a satisfação com a carreira, variável frequentemente utilizada como indicadora do sucesso subjetivo (ver Quadro 9). No primeiro estudo (MARTINS *et al*, 2002), essa relação é moderada pelas diferenças individuais e pelas fontes de suporte para as mulheres independentemente da idade e para os homens apenas na carreira “avançada”, enquanto que, no segundo estudo (LAU *et al*, 2013), a mesma relação é moderada pela personalidade pró-ativa. Esses resultados embasam a seguinte hipótese de pesquisa:

H4: O conflito trabalho-não trabalho é associado negativamente ao sucesso subjetivo.

2.4 Síntese do referencial teórico

Principalmente nos últimos 15 anos, mudanças como o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho (IBGE, 2000; 2010), a maior frequência dos casais em carreira dual e os novos arranjos familiares (IBGE, 2013), têm intensificado a lacuna de estudos sobre as relações entre trabalho e não trabalho (PARASURAMAN; GREENHAUS, 2002). Concentrados inicialmente no não trabalho como sinônimo de família, esses estudos começam a expandir o domínio do não trabalho para atender a necessidades humanas diversas, que não apenas as familiares.

Coerente com o maior tempo de dedicação acadêmica às relações entre trabalho e família, na fundamentação teórica percebe-se a maior frequência de estudos sobre o conflito entre trabalho

e família na comparação com o conflito trabalho-não trabalho, seja para propor uma teoria, para mensurar o construto ou mesmo para analisá-lo empiricamente em busca de antecedentes e consequentes, como pode ser visto nos Quadro 12 e Quadro 13.

Pode ser entendida como natural tal diferença, já que o conflito trabalho-não trabalho representa uma evolução do conflito trabalho-família ao expandir o domínio do não trabalho para além do papel familiar, mas mantendo as mesmas bases conceituais – a tensão no atendimento a diferentes papéis sociais (GOODE, 1960) e o conflito entre papéis (KAHN *et al*, 1964). Essa diferença reforça, entretanto, o espaço para aprofundar o conhecimento empírico e teórico sobre o conflito trabalho-não trabalho, propósito com o qual esta tese pretende colaborar.

Quadro 12 – Estudos sobre conflito entre trabalho e família

Ano	Análises Teóricas do Construto	Proposições de medidas	Análises Empíricas do Construto
1960	Goode		
1964	Kanh <i>et al</i> ; Vroom		
1977			Pleck
1979			Bartolomé e Evans
1980			Bartolomé e Evans; Pleck <i>et al</i> ; Keith e Schafer
1983		Kopelman <i>et al</i>	Kopelman <i>et al</i>
1984	Tajfel		
1985	Greenhaus e Beutell		
1987		Wiley	Wiley
1988			Bedeian <i>et al</i>
1989			
1990		Small e Riley	
1991			Gutek <i>et al</i>
1992			Frone <i>et al</i> ; Rice <i>et al</i>
1995			Thomas e Ganster
1996	Nippert-Eng	Netemeyer <i>et al</i>	
1999			Aryee <i>et al</i> ; Carlson e Porrewé
2000	Ashforth <i>et al</i> ; Edwards e Rothbard	Carlson <i>et al</i>	
2002			Anderson <i>et al</i>
2003			Greenhaus e Powell
2005	Eby <i>et al</i>		Rothbard <i>et al</i>
2006			Kreiner; Olson-Buchanan e Boswell
2007			Premeaux <i>et al</i> ; Boswell e Olson-Buchanan
2009			Chen <i>et al</i> ; Kreiner <i>et al</i> ; Ilies <i>et al</i>
2010			Powell e Greenhaus
2011	Schokley e Singla		Green <i>et al</i>
2012			Furtado; Lapierre e Allen
2013			Trefalt; Oliveira <i>et al</i> ; Lau <i>et al</i>

FONTE: Elaborado pela autora.

Quadro 13 – Estudos sobre conflito entre trabalho e não trabalho

Ano	Análises Teóricas do Construto	Proposição de medidas	Análises Empíricas do Construto
2006			Olson-Buchanan e Boswell; Kreiner
2009			Kreiner <i>et al</i>
2013	Oliveira e Casado; Haar; Keeney <i>et al</i>	Keeney <i>et al</i>	Oliveira e Casado; Keeney <i>et al</i>

FONTE: Elaborado pela autora.

Para o conflito trabalho-família, é possível apontar os principais antecedentes e consequentes investigados na literatura, mostrados na Ilustração 7. Quanto aos antecedentes, destacam-se:

- características relacionadas com o trabalho, tais como envolvimento no trabalho (WILEY, 1987) e estressores do trabalho (BEDEIAN *et al*, 1988);
- práticas organizacionais, como horário flexível (ANDERSON *et al*, 2002);
- e, principalmente, características sociais do ambiente de trabalho, tais como o suporte social ou do gestor e a percepção de possíveis penalizações na carreira (CARLSON; PERREWÉ, 1999; ANDERSON *et al*, 2002; OLIVEIRA *et al*, 2013).

Sobre os consequentes, é possível destacar:

- a associação positiva entre CTF e estresse, e também entre CTF e intenção de deixar a empresa (ANDERSON *et al*, 2002; OLIVEIRA *et al*, 2013);
- e a associação negativa entre CTF e as satisfações com o trabalho (WILEY, 1987; RICE *et al*, 1992; KOSSEK; OZEKI, 1998; ANDERSON *et al*, 2002; OLIVEIRA *et al*, 2013), a família (RICE *et al*, 1992) e a vida (BEDEIAN *et al*, 1988; RICE *et al*, 1992; KOSSEK; OZEKI, 1998).

Ainda para o conflito trabalho-família há estudos validando suas três possíveis origens – tempo, tensão e comportamento (CARLSON *et al*, 2000) – e a bidirecionalidade dessa relação – CTF e CFT como construtos distintos (NETEMEYER *et al*, 1996).

Para o conflito trabalho-não trabalho, a escala validada (KEENEY *et al*, 2013) incorpora as fontes tempo e tensão e acrescenta sete dimensões ao não trabalho além da família (saúde, gestão da casa, amigos, educação, relacionamento(s) romântico(s), envolvimento na comunidade e lazer), tornando possível a investigação empírica dos consequentes satisfação com o trabalho e com a vida, intenção de deixar a empresa e saúde mental. Ainda não foram encontradas outras análises empíricas posteriores (ver Quadro 13) em busca de expandir a

compreensão sobre consequentes desse construto, um dos objetivos desta tese ao investigar a possível relação desse conflito com as variáveis sucesso objetivo na carreira e sucesso subjetivo na carreira.

A investigação dos benefícios associados à relação entre trabalho e não trabalho no nível individual tem sido realizada sob o conceito de enriquecimento entre trabalho e família (GREENHAUS; POWELL, 2006), portanto, ainda concentrada na família como sinônimo de não trabalho. Devido ao foco desta tese no conflito trabalho-não trabalho, esse outro lado das relações entre os dois domínios da vida (enriquecimento) não é abordado na próxima etapa do estudo (coleta e análise de dados).

A evolução do conceito de carreira vem demandando o aumento do conhecimento sobre os aspectos intrínsecos que representam sucesso na carreira (JUDGE; BRETZ JR., 1994; JUDGE *et al*, 1995; KIRCHMEYER, 1998; WAYNE; LIDEN; KRAIMER; GRAF, 1999; SEIBERT; KRAIMER; LIDEN, 2001), já que os extrínsecos são investigados há mais tempo (por exemplo, por London e Stumph (1982)). Estudos diferentes identificam que o sucesso objetivo e o sucesso subjetivo na carreira são construtos diferentes (NABI, 1999; SEIBERT *et al*, 2001; NG *et al*, 2005), relacionados positivamente (NG *et al*, 2005). Há também o início de uma linha de pesquisa sobre a multidimensionalidade do sucesso na carreira (COSTA, 2011; MIRANDA, 2013).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo aborda os procedimentos metodológicos que foram utilizados, seguindo a definição de Marconi e Lakatos (2010, p. 65) de método como “[...] conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido [...]”. Para isso são apresentadas as variáveis do modelo conceitual que fundamenta os objetivos desta tese, o tipo de abordagem de pesquisa, as definições da população e da amostra, o instrumento e os procedimentos de coleta de dados, e as técnicas utilizadas para análise desses dados.

Seguindo o **paradigma pós-positivista**, que vê o mundo como passível de ser capturado pela pesquisa em gestão por meio da observação, da descrição e da mensuração de fatos e relações entre as variáveis envolvidas, o enfoque é **quantitativo** e os procedimentos, padronizados (CRESWELL, 2009). O pós-positivismo representa uma adaptação do positivismo (GEPHART, 1999), incorporando a noção de que é possível descrever os fenômenos apenas de forma relativamente imparcial, já que não há como eliminar completamente a subjetividade dos julgamentos envolvidos nas ciências sociais (GRINNELL; UNRAU, 2010).

Como a síntese do referencial teórico destacou, o tema central desta tese – conflito entre trabalho e não trabalho – vem sendo abordado há pelo menos três décadas, embora utilizando a família unicamente como sinônimo de não trabalho durante quase todo o tempo, por meio do construto conflito trabalho-família. O construto conflito trabalho-não trabalho especificamente é bem mais recente (ver Quadro 13), mas como já apresenta uma escala validada para sua mensuração (KEENEY *et al*, 2013), torna oportuno o **uso do enfoque quantitativo para descrever a percepção dos indivíduos a partir da teoria existente** (MARCONI; LAKATOS, 2010) e testar a expansão dessa teoria, investigando sua associação com os sucessos objetivo e subjetivo na carreira (CRESWELL, 2009).

3.1 Variáveis do modelo conceitual

O enfoque quantitativo do estudo fundamenta-se no método hipotético-dedutivo, manifestado por meio do refinamento de uma área genérica a ser estudada, transformada em hipóteses a serem testadas em busca de sustentação ou refutação (GRINNEL; UNRAU, 2010). Buscou-se delinear as teorias referentes ao tema de investigação ao longo da fundamentação realizada, teorias das quais foram derivadas as quatro **hipóteses** previamente apresentadas, a saber:

- H1: O conflito trabalho-não trabalho, no contexto brasileiro, é representado por uma estrutura multidimensional com oito dimensões do não trabalho e duas fontes de interferência – tempo e tensão.
- H2: Para as mulheres, outras das dimensões do não trabalho, que não a família, são mais afetadas no conflito trabalho-não trabalho.
- H3: O conflito trabalho-não trabalho é associado positivamente ao sucesso objetivo.
- H4: O conflito trabalho-não trabalho é associado negativamente ao sucesso subjetivo.

Como já mencionado, o modelo de Keeney *et al* (2013) foi o mais atual e estruturado encontrado para abordar o construto conflito trabalho-não trabalho, representando a expansão do conflito trabalho-família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; NETEMEYER *et al*, 1996; CARLSON *et al*, 2000) e uma teoria que atende ao critério de capacidade de descrição do fenômeno (SAMPIERI *et al*, 2006).

Ao fornecer uma escala testada e validada para mensuração desse conflito (KEENEY *et al*, 2013), a literatura abre espaço para uma nova fase descritiva e correlacional nas investigações – é possível verificar se outros contextos manifestam o mesmo fenômeno e como tal fenômeno se relaciona com novas variáveis, focos desta tese. Essa é a razão pela qual parte do modelo de Keeney *et al* (2013) integra o modelo proposto para a pesquisa empírica realizada (ver Ilustração 17) – a proposta foi utilizá-lo como uma saída neste momento, enquanto busca-se por alternativas, inclusive neste estudo, por meio da questão perguntada à amostra sobre outras possíveis dimensões do não trabalho (questão 6 no questionário eletrônico).

As hipóteses estão representadas no modelo que consta na Ilustração 17, sendo as variáveis envolvidas definidas conceitualmente conforme descrições a seguir:

- **Conflito trabalho-não trabalho** é a dificuldade em participar nas dimensões do não trabalho devido ao tempo gasto no trabalho ou à tensão dele decorrente (KAHN *et al*, 1964; GRENNHAUS; BEUTELL, 1985; KEENEY *et al*, 2013).
- **Sucesso objetivo na carreira** são os resultados observáveis, tangíveis, mensuráveis objetivamente e/ou verificáveis por um terceiro imparcial, relacionados com o trabalho do indivíduo ou por ele acumulados como fruto de suas experiências de trabalho (JUDGE *et al*, 1995; HESLIN, 2005; JUDGE; KAMMEYER-MUELLER, 2007).
- **Sucesso subjetivo na carreira** é a avaliação do indivíduo sobre os resultados relacionados com o seu trabalho ou acumulados como fruto de suas experiências de trabalho, representando o significado atribuído ao sucesso segundo seu padrão pessoal de expectativas (LONDON; STUMPF, 1982; JUDGE; BRETZ JR, 1994; JUDGE *et al*, 1995; JUDGE; KAMMEYER-MUELLER, 2007).

Ilustração 17 – Modelo com as hipóteses desta tese

FONTE: Elaborada pela autora.

Além de definidas conceitualmente, as variáveis também são definidas operacionalmente (SAMPIERI *et al*, 2006), ou seja, traduzidas em eventos observáveis (SELLTIZ *et al*, 1959), no subcapítulo referente ao instrumento para coleta dos dados, 3.4 (ver Quadro 14).

3.2 Tipo de abordagem de pesquisa

Devido ao conhecimento atual sobre o tema, revelado pela literatura analisada sobre o conflito entre trabalho e não trabalho, o estudo foi descritivo, pois caracterizou a amostra brasileira (SELLTIZ *et al*, 1959) considerando:

- a) as dimensões do não trabalho às quais essa amostra aloca menos ou mais tempo;
- b) e quais dessas dimensões são as mais afetadas no conflito trabalho-não trabalho.

Como essa mesma literatura permite pressupor relações entre variáveis ainda não investigadas (PLECK *et al*, 1980; KEITH; SCHAFER, 1980; NABI, 1999; NG *et al*, 2005; MARTINS *et al*, 2002; LAU *et al*, 2013 – ver H3a até H3p e H4a até H4p, no Quadro 20), o estudo também foi correlacional (SAMPIERI *et al*, 2006), pois foi avaliada a correlação entre as variáveis centrais do estudo – conflito trabalho-não trabalho, sucesso objetivo na carreira e sucesso subjetivo na carreira. Por ser transversal (ter a coleta de dados realizada em apenas um momento no tempo), o estudo não permitiu aferir relação de causalidade (SELLTIZ *et al*, 1974; SAMPIERI *et al*, 2006).

3.3 População e amostra do estudo

A população do estudo são as pessoas com nível superior que trabalham no Brasil, estimada em 7,75 milhões de indivíduos.⁴²

A amostra foi não-probabilística, intencional e por conveniência, baseada na escolha deliberada de elementos devido ao acesso aos possíveis indivíduos pesquisados e à disponibilidade para responderem a pesquisa. Por ser não-probabilística, a amostra não permite a extrapolação dos resultados para a população; apesar dessa importante limitação, a opção por esse tipo de amostra decorreu de suas vantagens: conveniência, economia na coleta (SELLTIZ *et al*, 1959) e tempo de coleta (COOPER; SCHINDLER, 2003).

⁴² Para estimar a população de interesse foram utilizados dados do IBGE (2015), segundo o qual a população ocupada brasileira era de 98,1 milhões de pessoas em 2014, e dados do MEC (2012), que apontou haver 7,9% de graduados no país, ao final de 2010.

A amostra pretendida era de ao menos 240 respondentes devido a uma das técnicas de análise dos dados (análise fatorial) necessitar de 5 respondentes (no mínimo) por assertiva (GOUVÊA, 2013) e haver 48 assertivas que seriam submetidas a essa técnica. Obteve-se, entretanto, uma amostra maior, de 338 respondentes que completaram todo o questionário.

3.4 Instrumento e procedimentos para coleta dos dados

Coerente com a estrutura e a linguagem necessárias para um estudo quantitativo, o método de coleta de dados foi a *survey* autoadministrada, empregando um instrumento de medição com questões padronizadas (SAMPIERI *et al*, 2006) – o questionário. Esse tipo de instrumento é útil em diferentes condições, como para acessar pessoas dispersas geograficamente, quando a presença do pesquisador não é necessária, diante de clareza sobre a adequação do método para obter os dados necessários e se a abordagem é quantitativa (SELLTIZ *et al*, 1974; VERGARA, 2012; MARCONI; LAKATOS, 2010), critérios aos quais esta tese atende.

3.4.1 Composição do questionário

O questionário foi composto por seis blocos representantes das variáveis envolvidas nesta investigação, conforme detalhado no Quadro 14, que também apresenta a definição operacional das variáveis. Esses blocos foram definidos para facilitar a autoadministração, atendendo aos critérios de adequação ao contexto, capacidade de captar os componentes das variáveis de interesse, confiabilidade e validade (SAMPIERI *et al*, 2006).

As duas questões iniciais definiam se o respondente tinha as características fundamentais da população – ter como nível de escolaridade mínimo a graduação completa e trabalhar (exercer atividade profissional remunerada) atualmente no Brasil – e, em caso negativo, a pesquisa era encerrada agradecendo a participação.

Para as demais questões, havia uma ordem específica de disposição (VERGARA, 2012; MARCONI; LAKATOS, 2010), existente principalmente para que cada respondente apresentasse sua percepção quanto ao sucesso subjetivo antes de apresentá-la sobre o conflito trabalho-não trabalho. Como o conflito pressupõe dificuldade em participar dos múltiplos

papéis da vida, responder inicialmente sobre ele poderia afetar a percepção usual do indivíduo sobre sucesso subjetivo.

Quadro 14 – Variáveis, definições operacionais e número de itens no questionário da pesquisa

Bloco	Variável	Definição Operacional (Medida)	No. Itens no Questionário
1	Duas variáveis-filtro	<ul style="list-style-type: none"> Se trabalha no Brasil atualmente (sim ou não) Nível de escolaridade (com opções) 	2
2	Sucesso subjetivo na carreira	Escala traduzida de Greenhaus <i>et al</i> (1990) ⁴³ para mensuração da satisfação com a carreira, Likert variando de 1 = discordo totalmente até 7 = concordo totalmente.	5
3	Oito variáveis sobre alocação de tempo nas dimensões do não trabalho	Escala Likert variando de 1 = nenhum tempo até 7 = muito tempo.	8 ao todo (1 por variável)
4	Dezesseis variáveis correspondentes ao conflito trabalho-não trabalho	Escala traduzida de Keeney <i>et al</i> (2013) ⁴⁴ , Likert variando de 1 = discordo totalmente até 7 = concordo totalmente.	48 ao todo (3 por variável)
5	Sucesso objetivo na carreira	<ul style="list-style-type: none"> Número de promoções nos últimos 5 anos Renda bruta mensal individual (em faixas) – ver Quadro 9 	2
6	Variáveis demográficas ou caracterizadoras da amostra	<ul style="list-style-type: none"> Tempo de experiência profissional (em anos) Estado e cidade de residência; Estado e cidade de trabalho Idade (em anos) Sexo (feminino ou masculino) Estado civil (solteiro, casado/com companheiro/união estável, divorciado/separado ou viúvo) Número de filhos menores de 18 anos Principal ocupação profissional ou cargo hierárquico (com opções); se tem outra ocupação profissional, além da principal (com opções) Número de horas trabalhadas por semana Curso de graduação realizado Se estuda ou não atualmente (se sim, qual curso) 	14 ao todo

FONTE: Elaborado pela autora.

As questões resultantes (ver Apêndice 1) eram prioritariamente fechadas para manter a coerência com o enfoque (quantitativo) e o tipo de pesquisa (descritivo correlacional) utilizados (SELLTIZ *et al*, 1959; SAMPIERI *et al*, 2006) – apenas as referentes a novas dimensões do não trabalho, cidade e Estado de moradia e trabalho, e curso de graduação realizado foram questões abertas.

Para as duas variáveis-filtro, as duas variáveis referentes ao sucesso objetivo e as demais variáveis demográficas ou caracterizadoras da amostra (blocos 1, 5 e 6 no Quadro 14), é apresentado o detalhamento no Quadro 15.

⁴³ Ver original no Anexo E.

⁴⁴ Ver original no Anexo D.

Quadro 15 – Detalhamento das variáveis demográficas ou caracterizadoras da amostra

Variável	Tipo de pergunta	Valores possíveis	Tipo de variável / escala
Se trabalha no Brasil atualmente	Dicotômica	(1) Sim (2) Não	Nominal
Nível de escolaridade	Múltipla escolha	(1) Ensino fundamental completo; (2) Ensino médio completo; (3) Curso superior (graduação) completo; (4) Pós-graduação <i>lato sensu</i> (MBA, Aperfeiçoamento ou Especialização) completo; (5) Mestrado completo; (6) Doutorado completo	Nominal
Renda bruta mensal individual	Múltipla escolha	(1) Até R\$ 1.760,00 (2) De R\$ 1.761,00 até R\$ 3.520,00 (3) De R\$ 3.521,00 até R\$ 5.280,00 (4) De R\$ 5.281,00 até R\$ 7.040,00 (5) De R\$ 7.041,00 até R\$ 8.800,00 (6) De R\$ 8.801,00 até R\$ 10.560,00 (7) De R\$ 10.561,00 até R\$ 12.320,00 (8) De R\$ 12.321,00 até R\$ 14.080,00 (9) De R\$ 14.081,00 até R\$ 15.840,00 (10) De R\$ 15.841,00 até R\$ 17.600,00 (11) Acima de R\$ 17.600,00	Ordinal
Número de promoções nos últimos 5 anos	Aberta	-	Razão
Tempo de experiência profissional	Aberta	-	Razão
Idade	Aberta	-	Razão
Sexo	Dicotômica	(1) Feminino; (2) Masculino	Nominal
Estado civil	Múltipla escolha	(1) Solteiro(a); (2) Casado(a), vivendo com companheiro(a) ou em união estável; (3) Separado(a) ou divorciado(a); (4) Viúvo(a)	Nominal
Número de filhos menores de 18 anos	Aberta	-	Razão
Principal ocupação profissional ou cargo hierárquico	Múltipla escolha	(1) Autônomo ou profissional liberal (que trabalha por conta própria, em regime de contrato temporário ou sem vínculo empregatício com a organização); (2) Empresário ou empreendedor (proprietário ou sócio de um empreendimento); (3) Pesquisador/bolsista; (4) Presidente ou diretor; (5) Gerente; (6) Supervisor ou coordenador; (7) Especialista, analista ou administrativo; (8) Técnica ou operacional; (9) Trainee	Nominal
Se tem outra ocupação profissional, além da principal	Múltipla escolha	(1) Sim, outro emprego; (2) Sim, outro trabalho por conta própria; (3) Sim, outro trabalho voluntário; (4) Não, nenhum outro trabalho	Nominal
Número de horas trabalhadas por semana	Aberta	-	Razão
Se estuda ou não atualmente	Dicotômica	(1) Não (2) Sim	Nominal
Se estuda atualmente, qual curso	Múltipla escolha	(1) Curso superior (graduação); (2) Pós-graduação <i>lato sensu</i> (MBA, Aperfeiçoamento ou Especialização); (3) Mestrado; (4) Doutorado; (5) Pós-doutorado	Nominal

FONTE: Elaborado pela autora.

As escalas de Greenhaus *et al* (1990) e Keeney *et al* (2013), utilizadas no questionário, foram traduzidas pela autora e tiveram tradução reversa feita por profissional especializado para que se procedesse aos ajustes necessários antes do pré-teste.

Para reduzir erros de mensuração, durante a montagem do questionário, prezou-se pela validade – grau em que uma medida representa precisamente o que se busca mensurar, ou seja, o conceito em questão – e pela confiabilidade – grau em que a variável observada mede o “valor verdadeiro” e está “livre de erro” (HAIR *et al*, 2009). Essas duas características foram avaliadas após aplicação da técnica de análise fatorial confirmatória e encontram-se detalhadas no subcapítulo 4.2.2.

No que se refere à validade ainda, o questionário baseou-se em escalas fundamentadas em referencial teórico e validadas em estudos anteriores para mensuração do sucesso subjetivo na carreira (GREENHAUS *et al*, 1990) e do conflito trabalho-não trabalho (KEENEY *et al*, 2013), e em variáveis representativas do sucesso objetivo, também fundamentadas teoricamente (NABI, 1999; SEIBERT *et al*, 2001; NG *et al*, 2005; ABELE; SPURK, 2009; STUMPF; TYMON JR., 2012) – ver Quadro 14.

3.4.2 Pré-teste do questionário

O pré-teste teve como objetivo a avaliação da clareza das questões, das dificuldades para preenchimento do questionário e do sequenciamento das perguntas (SELLTIZ *et al*, 1974; VERGARA, 2012), fornecendo base para melhorias até chegar à versão final do questionário (MARCONI; LAKATOS, 2010).

Esse pré-teste foi realizado por 8 respondentes, acessados por meio da rede pessoal de contatos da pesquisadora, variando o sexo (5 mulheres e 3 homens) e o tipo de ocupação (pesquisador-bolsista, profissional autônomo, empregado CLT e empresário). O retorno foi positivo em relação à facilidade para responder e ao tempo de resposta (cerca de 15 minutos) e apenas duas alterações mostraram-se necessárias, a saber:

- a) Acréscimo de explicação sobre o que estava sendo considerado como “atividade profissional remunerada”, já que uma pesquisadora-bolsista respondeu à primeira pergunta qualificadora (questão 2 no questionário eletrônico) como “não” no pré-teste e foi, então, indevidamente desclassificada para continuar.

- b) Alteração da posição das alternativas referentes à ocupação profissional (questão 24 no questionário eletrônico), pois um dos respondentes do pré-teste afirmou ter se confundido e escolhido inicialmente a opção “coordenador”, mesmo sendo autônomo. Para diminuir a probabilidade de dúvidas semelhantes, a primeira alternativa para essa questão se tornou “autônomo ou profissional liberal”.

3.4.3 Coleta dos dados

Na coleta dos dados, foi enviada mensagem eletrônica aos potenciais respondentes, explicando os objetivos da pesquisa, esclarecendo sua conexão com a instituição Universidade de São Paulo e garantindo a não divulgação de dados individuais (SELLTIZ *et al*, 1974; VERGARA, 2012), além de destacar o endereço eletrônico de hospedagem do questionário (ver Apêndice 2). Para acessar os possíveis respondentes foram utilizados dois canais: o *mailing* de uma escola de pós-graduação *lato sensu* em Administração de São Paulo e o *mailing* pessoal da pesquisadora por meio das redes sociais Facebook e Twitter. Para cada canal, a mensagem eletrônica de apresentação da pesquisa foi diferente, adaptada ao nível de formalidade considerado adequado (maior no primeiro caso).

A utilização de meios eletrônicos para coleta dos dados decorreu da possibilidade de aproveitar diversas de suas vantagens – tais como ampliação potencial do número de respondentes (MALHOTRA, 2006 *apud* VERGARA, 2012), menor custo e maior velocidade na aplicação do questionário, validação das respostas de acordo com critérios pré-determinados e redução de erros na tabulação das respostas – já que as características da amostra e os procedimentos utilizados na criação do questionário eram compatíveis com os cuidados recomendados: os respondentes precisariam ter acesso à internet e o pesquisador teria que dispor de listas existentes de endereços eletrônicos, formatar o questionário para torná-lo o mais autoexplicativo possível e disponibilizar um canal para esclarecimento de dúvidas (VASCONCELLOS; GUEDES, 2007).

Considerando que aproximadamente 7.700 pessoas foram atingidas pela mensagem que solicitava resposta à pesquisa e 338 responderam a todo o questionário, a taxa de resposta foi de 4,39%. O questionário eletrônico esteve hospedado no site de pesquisa SurveyMonkey e a coleta dos dados ocorreu entre 4 de maio de 2016 e 11 de junho de 2016. No total, 444 pessoas começaram a respondê-lo, sendo que a desistência variou entre 14% (na terceira semana) e 25%

(na primeira semana). Esse site não permite que um indivíduo responda o mesmo questionário mais de uma vez por meio do *Internet Protocol (IP)*, o que contribuiu para a confiabilidade da pesquisa. Foi possível, também por meio do mesmo site, randomizar as assertivas referentes ao sucesso subjetivo na carreira e ao conflito trabalho-não trabalho – a ordem em que as assertivas apareciam, a cada pergunta, variou entre os respondentes.

3.5 Técnicas de análise dos dados

Nesta tese foram utilizadas técnicas tanto da estatística univariada, quando uma variável é analisada isoladamente, quanto da estatística multivariada, que “...se refere a todas as técnicas estatísticas que simultaneamente analisam múltiplas medidas sobre indivíduos ou objetivos sob investigação...” (HAIR *et al*, 2009, p. 23). Tais técnicas são detalhadas nos próximos subcapítulos e também podem ser divididas em outros dois grupos:

- técnicas de análise descritiva: distribuição de frequências para variáveis nominais e ordinais, e média, mediana (medidas de tendência central) e desvio-padrão (medida de variabilidade) para variáveis intervalares ou razão;
- técnicas de análise inferencial: análise fatorial confirmatória, análises de variância (ANOVA e *teste t*), correlação de Pearson e regressões linear e quadrática.

Todos os dados coletados por meio do SurveyMonkey foram tratados e analisados com os *softwares* Statistical Package for the Social Sciences – SPSS versão 20 ou Amos versão 18. Para os 338 respondentes que completaram o questionário, não foi necessária a análise de *missing data*, pois todas as questões diretamente relacionadas com os conceitos centrais do estudo foram programadas para terem resposta obrigatória no SurveyMonkey, ou seja, se o respondente deixasse de responder a alguma dessas questões, ele era lembrado de que uma resposta era necessária e só prosseguia no questionário ao fornecê-la. Além dos 338 respondentes já mencionados, houve outros 22 que iniciaram o questionário, mas não puderam prosseguir por ter respondido “não” à primeira pergunta-filtro (referente a trabalhar atualmente no Brasil), e 5 por não terem graduação completa.

Outros procedimentos, entretanto, mostraram-se necessários no banco de dados antes de iniciar as análises estatísticas, a saber:

- 1) Para as variáveis referentes a cidade e Estado de residência e trabalho, houve correção e padronização na nomenclatura (por exemplo, a cidade de São Paulo aparecia também como SP e Sao Paulo).
- 2) Para a variável número de promoções, checkou-se a coerência em relação ao apontado na pergunta anterior (referente ao respondente ter sido promovido nos últimos 5 anos). Nos dois casos de divergência, em que os respondentes afirmaram ter sido promovidos, mas apontaram “0 vez”, as respostas foram alteradas para “não” na questão sobre ter sido promovido.
- 3) Para a variável sobre estudar atualmente ou não, checkou-se a coerência em relação ao apontado na questão posterior (referente ao respondente estudar atualmente). Nos nove casos de divergência, houve alteração seguindo a lógica de que, se o respondente apontou um curso que realiza neste momento, está estudando (oito casos), e vice-versa (um caso).

Duas variáveis foram “adaptadas” para complementar análises descritivas, a saber:

- a variável “faixa de renda individual” gerou a variável razão “renda média individual”, considerando o valor médio de cada faixa (por exemplo, na faixa de renda 1, até R\$ 1,760,00, a renda média é R\$880,00);
- a variável “principal ocupação profissional ou cargo hierárquico” foi reordenada para criação da variável “nova ocupação”, ordinal: (1) técnica ou operacional; (2) pesquisador/bolsista; (3) especialista, analista ou administrativo; (4) autônomo ou profissional liberal; (5) supervisor ou coordenador; (6) gerente; (7) empresário ou empreendedor; (8) presidente ou diretor (não havia *trainees* na amostra).

O Quadro 16 traz a matriz de amarração (MAZZON, 1978 *apud* TELLES, 2001), mostrando a compatibilidade entre objetivo geral, objetivos específicos e técnicas de análise de dados.

Quadro 16 – Matriz de amarração

Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Técnicas de Análise de Dados
Investigar o conflito trabalho-não trabalho e sua relação com os sucessos objetivo e subjetivo na carreira.	a) Identificar quais dimensões do não trabalho são mais relevantes em termos de alocação de tempo.	Análise descritiva: distribuição de frequência (“3-pouco tempo” até “7-muito tempo”) e cálculo da média aritmética e do desvio-padrão dos valores atribuídos na escala das questões sobre alocação do tempo às oito dimensões.
	b) Analisar se o construto multidimensional atual de conflito trabalho-não trabalho é válido para a amostra brasileira.	Análise fatorial confirmatória.
	c) Identificar quais são as dimensões mais afetadas no conflito trabalho-não trabalho.	Análise descritiva: cálculo da média aritmética e do desvio-padrão dos valores atribuídos aos 16 fatores do conflito trabalho-não trabalho (segundo o modelo de melhor ajuste, conforme subcapítulo 4.2.2).
	d) Analisar se a alocação de tempo declarada, e os níveis de conflito trabalho-não trabalho e dos sucessos objetivo e subjetivo na carreira variam de acordo com características demográficas.	Análise de variância – ANOVA e teste <i>t</i> – para variáveis não métricas (sexo, estado civil, ausência ou presença de filhos menores de 18 anos, nível de escolaridade) e correlação de Pearson para variáveis métricas (idade, renda média, horas trabalhadas por semana e anos de experiência profissional).
	e) Identificar se há associação entre o conflito trabalho-não trabalho e os sucessos objetivo e subjetivo na carreira.	Correlação entre as médias dos valores atribuídos aos 16 fatores do conflito trabalho-não trabalho e aos sucessos objetivo e subjetivo na carreira. Regressões lineares e quadráticas.

FONTE: Elaborado pela autora, baseado em MAZZON, 1978 *apud* TELLES, 2001.

Os objetivos específicos *b*, *d* e *e* relacionam-se a hipóteses deste estudo, a saber:

- “Analisar se o construto multidimensional atual de conflito trabalho-não trabalho é válido para a amostra brasileira.” relaciona-se diretamente à H1 (O conflito trabalho-não trabalho, no contexto brasileiro, é representado por uma estrutura multidimensional com oito dimensões do não trabalho e duas fontes de interferência – tempo e tensão.).
- “Analisar se [...] os níveis de conflito trabalho-não trabalho [...] variam de acordo com o sexo dos respondentes.” é fundamental para responder à H2 (Para as mulheres, outras das dimensões do não trabalho, que não a família, são mais afetadas no conflito trabalho-não trabalho.).
- “Identificar se há associação entre o conflito trabalho-não trabalho e os sucessos objetivo e subjetivo na carreira.” relaciona-se às hipóteses H3 (O conflito trabalho-não trabalho é associado positivamente ao sucesso objetivo.) e H4 (O conflito trabalho-não trabalho é associado negativamente ao sucesso subjetivo.).

3.5.1 Análise descritiva

A análise descritiva foi utilizada tanto para caracterizar a amostra quanto para estimar a alocação de tempo nas oito dimensões do não trabalho e as intensidades dos fatores componentes do conflito trabalho-não trabalho (considerando o modelo de melhor ajuste, conforme análises apresentadas no subcapítulo 4.2.2) e dos sucessos objetivo e subjetivo na carreira.

Na caracterização da amostra, utilizou-se a distribuição de frequência relativa para variáveis nominais e ordinais e a média aritmética associada ao desvio-padrão para as variáveis intervalares ou razão.

Para a alocação de tempo nas dimensões do não trabalho, a análise descritiva foi feita tanto por meio de distribuição de frequência quanto pelos cálculos da média aritmética e do desvio-padrão, já que a escala Likert, usualmente considerada ordinal, pôde ser utilizada como intervalar, como em Hair *et al* (2009), devido à paridade entre a nomenclatura associada às opções 1 a 7 (1 = Nenhum tempo até 7 = Muito tempo).

Para as questões referentes ao conflito trabalho-não trabalho e aos sucessos objetivo e subjetivo, também foram utilizados os cálculos da média aritmética e do desvio-padrão; especificamente para os sucessos, as medianas também foram calculadas. No caso do conflito trabalho-não trabalho, a análise foi feita somente após a investigação sobre a formação desse construto, ou seja, após a análise fatorial confirmatória apontar qual é o melhor modelo para representá-lo (conforme análises apresentadas no subcapítulo 4.2.2).

3.5.2 Análise fatorial confirmatória

Para **testar a hipótese 1 desta tese** (H1: O conflito trabalho-não trabalho, no contexto brasileiro, é representado por uma estrutura multidimensional com oito dimensões do não trabalho e duas fontes de interferência – tempo e tensão.), foi utilizada análise fatorial confirmatória (CFA), já que essa técnica permite avaliar a validade de construto de uma teoria de mensuração proposta (HAIR *et al*, 2009). Os critérios a serem analisados são o ajuste do modelo e evidências de validade de construto, detalhados no final deste subcapítulo.

Hair *et al* (2009) afirmam que há **quatro estágios** para validar uma teoria utilizando CFA, a saber:

- 1) Definição de construtos individuais, denominados “fatores” a partir deste ponto da tese.
- 2) Desenvolvimento de modelo de medida geral.
- 3) Planejamento de um estudo para produzir resultados empíricos.
- 4) Avaliação da validade do modelo de medida.

O **primeiro estágio**, de definição dos fatores, foi realizado utilizando uma escala disponível na literatura (KEENEY *et al*, 2013), conforme detalhado no subcapítulo referente à composição do questionário, 3.4.1.

O **segundo estágio**, de desenvolvimento do modelo de medida geral, considerou quatro premissas recomendadas pela literatura (HAIR *et al*, 2009):

- 1) Unidimensionalidade: importante quando há mais de dois fatores envolvidos, significa que as cargas cruzadas são fixadas em 0.
- 2) Que o modelo de mensuração é congênere, ou seja, é suficientemente restrito para representar boas propriedades de medição, com validade de construto e consistente com a boa prática de medição. Em outras palavras, o modelo apresenta restrições, que são conjuntos de estimativas paramétricas fixadas, como fatores unidimensionais com cargas cruzadas restritas a 0 e sem covariância entre fatores (elas devem ser fixadas em 0 e não estimadas).
- 3) O mínimo de três itens por fator avaliado.
- 4) Que cada modelo analisado é superidentificado, ou seja, tem número de graus de liberdade (df) maior do que 0 (seguindo cálculo detalhado na Tabela 2).

Nesta tese, foram avaliados, inicialmente, quatro possíveis modelos por meio da CFA, considerados reflexivos porque há elevada covariância entre os itens componentes de um mesmo fator (eles tendem a mover-se juntos, conforme destacado nas Tabela 46 a Tabela 49, no Apêndice 3), além desses itens compartilharem uma base conceitual em comum (GRENNHAUS; BEUTELL, 1985; NETEMEYER *et al*, 1996; CARLSON *et al*, 2000; KEENEY *et al*, 2013). Os quatro modelos inicialmente avaliados foram:

- 1) modelo unidimensional: o construto conflito trabalho-não trabalho é formado por apenas 1 fator;

- 2) modelo bidimensional: o construto conflito trabalho-não trabalho é formado por 2 fatores, de acordo com a origem desse conflito – há o conflito trabalho-não trabalho originado pelo tempo e o conflito trabalho-não trabalho originado pela tensão;
- 3) modelo multidimensional com 8 fatores: o construto conflito trabalho-não trabalho é formado por 8 fatores, de acordo com a dimensão que esse conflito afeta – há o conflito trabalho-saúde, o conflito trabalho-família, o conflito trabalho-gestão da casa, o conflito trabalho-amizades, o conflito trabalho-educação, o conflito trabalho-relacionamento romântico, o conflito trabalho-envolvimento com comunidade e o conflito trabalho-lazer;
- 4) modelo multidimensional com 16 fatores: o construto conflito trabalho-não trabalho é formado por 16 fatores, de acordo tanto com a origem desse conflito quanto com a dimensão que ele afeta.⁴⁵

A Tabela 2 detalha o cálculo do número de graus de liberdade (df) de cada um dos quatro modelos avaliados, comprovando que todos os modelos seguiram a premissa de serem superidentificados.

Tabela 2 – Cálculo detalhado do número de graus de liberdade (df) dos modelos avaliados

No. Fatores e Modelo	Parâmetros livres para serem estimados				df = (C * (C+1))/2 - (A+B+C)
	(A) No. cargas fatoriais = no. itens - no. construtos	(B) Termos de variância e covariância fatorial	(C) Termos de variância de erro = no. itens	Soma (A+B+C)	
1) Unidimensional	48-1 = 47	1	48	96	1080
2) Baseado nas origens	48-2 = 46	3	48	97	1079
8) Baseado nas dimensões	48-8 = 40	36	48	124	1052
16) Baseado nas dimensões e nas origens	48-16 = 32	136	48	216	960

FONTE: Elaborado pela autora, baseado em HAIR *et al*, 2009.

O **terceiro estágio**, de planejamento do estudo para produzir resultados empíricos, envolveu examinar sintomas de problemas de identificação ou de qualidade dos dados. Esses sintomas

⁴⁵ Durante a análise desses quatro modelos (subcapítulo 4.2.2), o de melhor ajuste, com 16 fatores, apresentou correlações elevadas entre os itens referentes às origens tempo e tensão para quatro dimensões do não trabalho – gestão da casa, educação, relacionamento romântico e envolvimento com a comunidade, conforme destacado nas Tabela 50 a Tabela 53. Avaliou-se, então, um quinto modelo, com 12 fatores, considerando apenas as dimensões saúde, família, amizades e lazer divididas pelas duas possíveis origens – tempo e tensão – e as outras quatro dimensões sem essa divisão. O modelo de 12 fatores, entretanto, apresentou índices de ajuste piores do que o de 16 fatores, e ligeiramente fora dos parâmetros resumidos no Quadro 17, adiante (GOF de qui-quadrado (χ^2) = 3082,17; χ^2 .normado = 3,040; RMSEA = 0,078; SRMR = 0,138 e CFI = 0,894).

podem se originar em quatro fontes e, para cada uma delas, há recomendações a serem seguidas, a saber:

- 1) Nas escalas de mensuração: os itens reflexivos devem ser medidos com escala ordinal ou melhor, sendo que, a partir de quatro categorias de respostas, a escala pode ser tratada como intervalar.
- 2) Na amostragem: resultados ao longo de múltiplas amostras e contextos tendem a fornecer evidência de estabilidade e generalidade do modelo.
- 3) Na especificação do modelo: na utilização efetiva da técnica (no *software*), é preciso estabelecer uma escala de um fator latente, fixando uma das estimativas de cargas fatoriais ou a variância do fator como 1.
- 4) Na identificação do modelo: as regras mais básicas a serem seguidas são a condição de ordem, que significa ter graus de liberdade do modelo maiores do que zero, e a regra de três indicadores, quando todos os fatores têm pelo menos três itens significantes. É importante que qualquer problema de identificação seja resolvido antes de que o modelo possa ser aceito.

Essas quatro possíveis origens foram examinadas nesta tese. Assim, respectivamente:

- 1) As variáveis que foram submetidas à CFA têm escala Likert com 7 categorias de resposta, o que permite considerá-la como intervalar.
- 2) A utilização da amostra brasileira significa testar no contexto brasileiro o modelo de 16 fatores validado por Keeney *et al* (2013) no contexto norte-americano.
- 3) Para cada fator, um de seus itens teve sua carga fatorial fixada como 1.
- 4) Os quatro modelos que foram analisados por meio da CFA (modelos com 1, 2, 8 e 16 fatores) têm graus de liberdade maior do que zero (entre 960 e 1080, como detalhado na Tabela 2) e fatores formados por três indicadores significantes.

Antes de analisar o ajuste de cada um dos quatro modelos, também foram checados outros possíveis sintomas de problemas, sendo que:

- a amostra superou o mínimo recomendado de 200 elementos;
- o pesquisador indicou corretamente o número de variáveis em relação ao número selecionado para compor a matriz de covariância e não selecionou a mesma variável duas vezes;
- o *software* não indicou incapacidade de inverter a matriz de informação (ou seja, sempre alguma solução pôde ser encontrada).

Nesse terceiro estágio, ainda como recomendado por Hair *et al* (2009), o último passo é verificar possíveis problemas com estimação: se há parâmetros logicamente impossíveis, como os casos Heywood, quando a variância de erro é negativa (típico de amostras pequenas ou fatores com menos de três indicadores), ou correlações entre fatores ou coeficientes padronizados de caminho maiores do que $|1,0|$. Nos modelos analisados, não houve tais parâmetros ilógicos: nem variâncias de erro negativas, nem correlações entre fatores ou coeficientes padronizados de caminho maiores do que $|1,0|$.

O **quarto estágio**, de avaliação da validade do modelo, pressupõe a análise de indicadores de problemas, critérios de ajuste e validade do construto.

No diagnóstico de problemas, foram avaliadas as estimativas de caminho. Como a escala utilizada na coleta dos dados era igual para todos os itens, foram checadas a significância para todos os coeficientes estimados (livres), a inexistência de cargas completamente padronizadas acima de $|1,0|$ e a coerência entre as valências dos itens componentes de cada fator (no questionário da pesquisa, os textos das assertivas sinalizam relação diretamente proporcional entre o nível de concordância dos respondentes e o nível de conflito trabalho-não trabalho aferido, ou seja, quanto maior a concordância, maior o conflito trabalho-não trabalho).

Quanto aos critérios de ajuste, também seguindo recomendações da literatura (HU; BENTLER, 1999 *apud* ULLMAN, 2013; HAIR *et al*, 2009), dois tipos de medidas foram utilizados nesta tese:

- 1) medidas absolutas: focadas em quão bem o modelo especificado pelo pesquisador reproduz os dados observados (recomenda-se utilizar mais de uma);
- 2) e medidas incrementais: avaliadoras do quão bem um modelo especificado se ajusta relativamente a algum modelo alternativo de referência.

Foram utilizadas quatro **medidas absolutas**, a saber:

- 1) **GOF de qui-quadrado (χ^2)**: medida absoluta fundamental, quantifica diferenças entre as matrizes de covariância observada e estimada; quanto menor o valor de χ^2 (e maior o *valor-p*), maior a indicação de que não há diferença estatisticamente significativa entre as matrizes; tem a significância afetada (*valor-p* diminuído) com o crescimento da amostra ou do número de variáveis observáveis e, por isso, não deve ser utilizado

isoladamente para avaliar o ajuste do modelo, já que às vezes há bom ajuste mesmo sem significância estatística (ULLMAN, 2013).

- 2) **χ^2 normado**: proporção simples entre χ^2 e o número de graus de liberdade de um modelo ($\chi^2:df$);
- 3) **raiz do erro quadrático médio de aproximação (RMSEA)**: representa o quão bem um modelo se ajusta a uma população e não apenas a uma amostra usada para estimação, tentando corrigir a tendência do χ^2 a rejeitar modelos com amostras grandes ou grande número de variáveis observadas; quanto menor o RMSEA, maior indicação de melhor ajuste (é, por isso, um índice de má qualidade de ajuste);
- 4) **raiz padronizada do resíduo médio (SRMR)**: baseada nos resíduos, compara as diferenças médias entre as variâncias e covariâncias da amostra e da população estimada (ULLMAN, 2013); quanto menor, melhor o ajuste do modelo.

A **medida incremental** utilizada foi o **índice de ajuste comparativo (CFI)**, cujos valores variam de 0 a 1, e valores maiores indicam melhor ajuste.

O Quadro 17 destaca os parâmetros considerados para cada uma das medidas usadas na avaliação de ajuste dos quatro modelos estudados. A análise dessas medidas encontra-se no próximo capítulo, em que o teste da hipótese 1 é discutido.

Quadro 17 – Resumo de medidas e parâmetros para avaliação de ajuste do modelo

Tipo de Medida	Medida específica	Parâmetros para avaliação⁴⁶
Medida absoluta	GOF de qui-quadrado (χ^2)	Quanto menor o valor, melhor a indicação de ajuste do modelo, mas o valor-p significativo é esperado.
	χ^2 normado	Próximo a 3 ou menor.
	Raiz do erro quadrático médio de aproximação (RMSEA)	Menor do que 0,07 (com CFI de 0,90 ou maior).
	Raiz padronizada do resíduo médio (SRMR)	Menor do que 0,08 (com CFI acima de 0,92).
Medida incremental	Índice de ajuste comparativo (CFI)	Acima de 0,90.

FONTE: Elaborado pela autora, baseado em HAIR *et al*, 2009.

Além das medidas de ajuste, é preciso avaliar outros parâmetros gerados pela CFA para finalizar a análise da validade do construto, que é o grau em que um conjunto de itens medidos reflete o fator latente teórico que aqueles itens devem medir. A validade de construto é formada

⁴⁶ Hair *et al* (2009) mostram parâmetros diferentes de acordo com situações distintas de modelagem. Como nesta tese foram 48 variáveis observadas (>30, portanto) e $n = 338$, os parâmetros apresentados como referência consideram essas duas características.

por quatro componentes, sendo que o primeiro deles é o único que independe dos parâmetros gerados na CFA. São eles:

- 1) Validade de expressão: refere-se à compreensão sobre o conteúdo ou significado de cada item.
- 2) Validade convergente: itens que são indicadores de um fator específico devem compartilhar elevada proporção de variância em comum.
- 3) Validade discriminante: grau em que um fator é diferente dos demais, fornece evidência de que o fator é único e captura alguns fenômenos que outras medidas não conseguem.
- 4) Validade nomológica: grau em que fazem sentido as correlações entre os fatores em uma teoria de mensuração, checada por meio da matriz de correlações de fatores.

O Quadro 18 destaca os parâmetros considerados para analisar cada componente da validade de construto.

Quadro 18 – Parâmetros para avaliação de validade de construto

Tipo de validade	Parâmetros para avaliação
Validade de expressão	Compreensão do conteúdo ou significado de cada item, verificada por meio da avaliação dos professores no Exame de Qualificação e dos respondentes no pré-teste do questionário.
Validade convergente	<ul style="list-style-type: none"> • Carga fatorial significativa (do item sobre o fator): idealmente, igual ou maior do que 0,7; ao menos igual a 0,5. • Variância extraída (de cada fator latente): igual ou superior a 0,5. • Confiabilidade de cada fator: preferencialmente maior do que 0,7; entre 0,6 e 0,7, pode ser aceitável.
Validade divergente	As variâncias extraídas para dois fatores devem ser maiores do que o quadrado da estimativa de correlação entre tais fatores.
Validade nomológica	Sentido das correlações entre os diferentes fatores do construto CTNT.

FONTE: Elaborado pela autora, baseado em HAIR *et al*, 2009.

3.5.3 Correlação de Pearson

Para **testar as hipóteses 3 e 4 desta tese** (H3: O conflito trabalho-não trabalho é associado positivamente ao sucesso objetivo.; H4: O conflito trabalho-não trabalho é associado negativamente ao sucesso subjetivo.), foi usado o coeficiente de correlação de Pearson, teste estatístico adequado para analisar a relação entre duas variáveis métricas (SAMPIERI *et al*, 2006; CRESWELL, 2009). As variáveis envolvidas nessas duas hipóteses são os valores atribuídos aos diferentes fatores do conflito trabalho-não trabalho (conforme modelo de melhor ajuste, analisado no subcapítulo 4.2.2) e os valores correspondentes aos sucessos objetivo

(detalhamento do cálculo a partir do terceiro parágrafo deste subcapítulo) e subjetivo na carreira (segundo escala de Greenhaus *et al* (1990)).

O sinal do coeficiente de Pearson indica a direção da correlação (positiva ou negativa) e seu valor refere-se à magnitude dessa correlação, podendo variar de -1,00 (correlação negativa perfeita) a +1,00 (correlação positiva perfeita), sendo que:

- Correlações abaixo de $|0,300|$ são consideradas baixas;
- Correlações acima de $|0,700|$ são tidas como altas;
- Correlações entre $|0,300|$ e $|0,700|$, moderadas (GOUVÊA, 2013).

Antes de testar a hipótese 3, foi preciso caracterizar a amostra quanto ao seu sucesso objetivo. Como as duas variáveis frequentemente apontadas na literatura como indicadoras do sucesso objetivo na carreira – renda individual e número de promoções (ver Quadro 9) – foram coletadas usando escalas diferentes (respectivamente, ordinal e razão), tais escalas foram adaptadas para a criação de um índice do sucesso objetivo. Optou-se por considerar como nova escala a mesma utilizada na mensuração do sucesso subjetivo, cujo valor mínimo é 1 e máximo, 7 (ver Quadro 14). As seguintes fórmulas foram utilizadas para adaptação:

- Para a variável renda individual, cuja escala original varia de 1 a 11:

$$\{[(\text{renda}_{\text{respondente } n} - 1)/(11-1)] * [(7-1)]\} + 1.$$
- Para a variável número de promoções, cujos valores informados pelos respondentes variam de 0 a 6: $\{[(\text{número de promoções}_{\text{respondente } n} - 0)/(6-0)] * [(7-1)]\} + 1.$

A Tabela 3 mostra os valores na escala original e na nova escala para cada uma das duas variáveis adaptadas.

Tabela 3 – Adaptação da escala das variáveis faixa de renda individual e número de promoções

Renda Individual			Número de Promoções	
Faixa de Renda	Valor na Escala Original	Valor na Nova Escala	Valor na Escala Original	Valor na Nova Escala
Até R\$ 1.760,00	1,0	1,00	0,0	1,0
De R\$ 1.761,00 até R\$ 3.520,00	2,0	1,60	1,0	2,0
De R\$ 3.521,00 até R\$ 5.280,00	3,0	2,20	2,0	3,0
De R\$ 5.281,00 até R\$ 7.040,00	4,0	2,80	3,0	4,0
De R\$ 7.041,00 até R\$ 8.800,00	5,0	3,40	4,0	5,0
De R\$ 8.801,00 até R\$ 10.560,00	6,0	4,00	5,0	6,0
De R\$ 10.561,00 até R\$ 12.320,00	7,0	4,60	6,0	7,0
De R\$ 12.321,00 até R\$ 14.080,00	8,0	5,20		
De R\$ 14.081,00 até R\$ 15.840,00	9,0	5,80		
De R\$ 15.841,00 até R\$ 17.600,00	10,0	6,40		
Acima de R\$ 17.600,00	11,0	7,00		

FONTE: Elaborada pela autora.

Após adaptação dessas duas variáveis, o índice do sucesso objetivo foi calculado por meio da média ponderada, considerando 70% de peso para faixa de renda individual e 30% de peso para número de promoções nos últimos 5 anos (ver Quadro 9).

A correlação de Pearson também foi utilizada para investigar a influência de características como idade, horas trabalhadas por semana, anos de experiência profissional e renda média individual sobre os valores referentes às alocações de tempo nas 8 dimensões do não trabalho, aos 16 fatores do CTNT e aos sucessos objetivo e subjetivo na carreira. Como essa correlação permite verificar a força da relação linear entre duas variáveis métricas (GOUVÊA, 2013) e os resultados encontrados mostraram ausência dessa relação ou uma relação fraca, a análise encerrou-se sem o uso da técnica de regressão simples; essa técnica teria sido utilizada para avaliar o poder de explicação de cada uma das quatro características independentes consideradas caso as correlações tivessem sido altas.

3.5.4 Análise de variância: ANOVA e teste *t*

A análise de variância (ANOVA) foi utilizada para avaliar estatisticamente diferenças entre os valores atribuídos às alocações de tempo nas oito dimensões do não trabalho, aos fatores do CTNT e aos sucessos objetivo e subjetivo na carreira em grupos decorrentes do número de filhos e do nível de escolaridade dos respondentes (e das variáveis sexo, estado civil e número de filhos combinadas). Essa técnica permite avaliar a significância estatística de diferenças

entre grupos (HAIR *et al*, 2009) quando a variável dependente é métrica e a variável independente, não métrica e geradora de mais de dois grupos, o que ocorre em boa parte dos casos analisados, conforme detalha o Quadro 19.

Quadro 19 – Técnicas e variáveis envolvidas na análise da significância estatística das diferenças entre grupos

Técnica	Variável(is) Independente(s)	Número de Grupos Analisados	Variáveis Dependentes ⁴⁷
ANOVA	Número de filhos	Três: nenhum filho X 1 filhos X 2 filhos ou mais	<ul style="list-style-type: none"> • 16 fatores do CTNT • alocações de tempo às 8 dimensões do não trabalho • sucesso objetivo na carreira • sucesso subjetivo na carreira
	Nível de escolaridade	Três: graduação completa X pós-graduação <i>lato sensu</i> completa X pós-graduação <i>stricto sensu</i> completa	
	Sexo e estado civil ⁴⁸	Quatro: mulheres solteiras X mulheres casadas X homens solteiros x homens casados	
	Sexo e ausência ou presença de filhos	Quatro: mulheres sem filhos X mulheres com filhos X homens sem filhos X homens com filhos	
	Sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos	Seis: mulheres solteiras sem filhos X mulheres casadas sem filhos X mulheres casadas com filhos X homens solteiros sem filhos X homens casados sem filhos X homens casados com filhos	
Teste t	Sexo	Dois: homens X mulheres	
	Estado civil	Dois: solteiros X casados/divorciados/viúvos	
	“Se estuda ou não atualmente”	Dois: estuda atualmente X não estuda atualmente	

FONTE: Elaborado pela autora.

No caso das características sexo, estado civil e se o respondente estuda ou não atualmente, análise semelhante foi feita por meio do *teste t*, já que cada uma dessas características gera dois grupos a serem comparados (homens *versus* mulheres, solteiros *versus* casados/divorciados/viúvos, estuda atualmente *versus* não estuda atualmente – ver Quadro 19) e o *teste t* é considerado um caso especial de ANOVA para dois grupos (HAIR *et al*, 2009).

Seguindo o recomendado por Sweeney, Williams e Anderson (2013), o *teste t* pareado foi utilizado para comparar médias de duas ou mais medidas dos mesmos elementos (técnica *within-subjects*): no caso desta tese, avaliar a significância estatística das diferenças entre os valores médios da alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e também entre os valores médios dos 16 fatores do CTNT.

⁴⁷ Apesar de serem quatro blocos de variáveis dependentes, a MANOVA não foi utilizada, pois foram encontradas correlações baixas entre os 16 fatores do CTNT e as outros três blocos de variáveis, como mostram as Tabela 25 e Tabela 36.

⁴⁸ Devido ao pequeno número de separados ou divorciados (23 respondentes) e viúvos (apenas 1), optou-se por juntá-los aos casados, considerando que ter tido um cônjuge em algum momento da vida aumenta a probabilidade de ter atualmente responsabilidades na dimensão família (10 desses 24 respondentes têm filhos), a dimensão do não trabalho que é estudada há mais tempo, ou na dimensão gestão da casa.

Há cinco premissas para uso da ANOVA (TABACHNICK, B. G.; FIDELL, 2007; HAIR *et al*, 2009), a saber:

- 1) Independência das observações: não deve haver influência de um respondente sobre outro durante a coleta dos dados.
- 2) Número mínimo de respondentes por grupo igual a 20.
- 3) Normalidade das variáveis dependentes: essas variáveis devem ter distribuição normal, característica checada por meio do teste Kolmogorov-Smirnov – quando $Sig > 0,05$, considera-se a hipótese nula “ H_0 : A distribuição da variável é normal.” verdadeira.
- 4) Ausência de *outliers*, verificada por meio do exame dos valores padronizados da variável dependente analisada, os quais não devem ultrapassar $|3,0|$ (GOUVÊA, 2014).
- 5) Homocedasticidade: a variância deve ser semelhante entre os grupos gerados a partir da variável independente e a avaliação é realizada por meio do teste de Levene, cuja hipótese nula testada é “ H_0 : A variância das variáveis dependentes é igual entre os grupos.” – quando $Sig > 0,05$, considera-se a hipótese nula verdadeira.

Para o teste *t* são válidas praticamente as mesmas premissas; a exceção é a homocedasticidade, pois há condições de avaliar as diferenças entre grupos mesmo diante de heteroscedasticidade.

Todas as variáveis dependentes foram examinadas quanto a essas cinco premissas e atenderam às duas primeiras. Nenhuma das variáveis atendeu à terceira premissa, cuja violação tem pouco impacto nas amostras maiores (HAIR *et al*, 2009), como é o caso da amostra desta tese, e, por isso, não impediu o uso da técnica – detalhes do teste Kolmogorov-Smirnov constam da Tabela 56 e da Tabela 79.

Sobre a quarta premissa, apenas o sucesso subjetivo na carreira apresentou 1 *outlier* (ver Tabela 56), que foi, então, excluído da amostra antes do cálculo das ANOVAs e dos testes *t*.

No capítulo de Análise de Resultados, no caso das ANOVAs, só serão destacados os valores estatisticamente diferentes quando o teste Levene tiver indicado homocedasticidade. Os detalhes dos testes Levene constam das Tabela 59, Tabela 62, Tabela 82 e Tabela 85, e os da checagem dos *outliers* podem ser vistos nas Tabela 56 e Tabela 79.

Para avaliar os resultados da ANOVA e do *teste t*, é preciso verificar a probabilidade de aceitar a hipótese nula “H0: A média é igual entre os grupos”, considerando 0,05 como nível de significância do teste: quando essa probabilidade (Sig) é menor do que 0,05, considera-se H0 falsa, o que indica, portanto, que há diferenças significantes entre as médias dos grupos. No caso da ANOVA, é necessário, ainda, analisar entre quais grupos a diferença é estatisticamente significativa, o que foi feito usando o Teste de Scheffe – quando $\text{Sig} < 0,05$, há diferenças significantes entre os grupos.

A Ilustração 18 resume os passos para análise das diferenças entre grupos considerando o *teste t* e a ANOVA.

Ilustração 18 – Critérios para análise de diferenças entre grupos: teste t e ANOVA

FONTE: Elaborada pela autora.

3.5.5 Regressões linear e quadrática

A regressão linear foi a técnica utilizada para aprofundar a investigação (para além da correlação linear de Pearson) sobre a associação entre as variáveis centrais desta tese: os 16 fatores do CTNT e os sucessos objetivo e subjetivo na carreira. Essas variáveis puderam ser consideradas intervalares (HAIR *et al*, 2009), o que tornou coerente o uso da regressão para estimar o efeito de uma variável sobre outra (SAMPIERI *et al*, 2006), embora este estudo não possa ser considerado causal por não ser longitudinal. Para avaliar esse poder explicativo (a qualidade de ajuste da regressão), é utilizado o coeficiente de explicação (R^2), que reflete a proporção da alteração da variável dependente que é explicada pela independente.

As premissas para realização de regressões são as seguintes:

- 1) Número mínimo de respondentes igual a 5 por variável independente, sendo o recomendado de 15 a 20.
- 2) Variância constante dos resíduos.
- 3) Distribuição normal dos resíduos (GOUVÊA, 2013).

A primeira premissa foi cumprida, sendo que, considerando o uso dos dados individuais (338 respondentes), o menor número de observações por variável independente foi 21 (16 fatores do CTNT como variáveis independentes) e o maior valor, 338 (sucesso objetivo ou sucesso subjetivo como variáveis independentes).

A segunda e a terceira premissas foram verificadas para o primeiro bloco realizado de regressões, considerando os 16 fatores do CTNT como variáveis independentes. Enquanto a variância dos resíduos mostrou-se constante, como é possível ver nos Gráfico 3 e Gráfico 4, a distribuição desses resíduos não é normal (o teste Kolmogorov-Smirnov apresentou Sig = 0,000, impedindo que a hipótese nula “H0: A distribuição da variável é normal.” fosse considerada verdadeira), violação de suposição considerada frequente por Hair *et al* (2009).

Gráfico 3 – Sucesso objetivo: valores previstos *versus* resíduos

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Gráfico 4 – Sucesso subjetivo: valores previstos *versus* resíduos

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Primeiramente, investigou-se o poder de explicação dos 16 fatores do CTNT combinados (regressão múltipla) sobre os sucessos objetivo e subjetivo separadamente, considerando uma relação linear entre as variáveis, conforme modelo apresentado na Ilustração 17:

$$SO = f(16 \text{ fatores do CTNT}) \text{ e } SS = f(16 \text{ fatores do CTNT})$$

Posteriormente, mantida a impossibilidade de investigar causalidade neste estudo, inverteu-se a relação entre as variáveis dependentes e independentes, avaliando, então, o poder explicativo dos sucessos objetivo e subjetivo na carreira (variáveis independentes separadas – regressão linear) em relação a cada um dos 16 fatores do CTNT (variáveis dependentes):

$$\text{cada fator do CTNT} = f(SO) \text{ e cada fator do CTNT} = f(SS)$$

Em um terceiro momento, o estudo da distribuição gráfica dos 16 fatores do CTNT em sete grupos de cada um dos sucessos (sucesso com valor até 2,0; sucesso de 2,01 a 3,0, e assim sucessivamente até 6,01 a 7,0), indicou a possibilidade de uma relação quadrática entre cada sucesso (variável independente) e cada fator do CTNT (variável dependente):

$$\text{cada fator do CTNT} = f(\text{grupo SO; grupo } SO^2)$$

$$\text{e cada fator do CTNT} = f(\text{grupo SS; grupo } SS^2)^{49}$$

O quarto e último bloco de regressões foi semelhante ao terceiro, mas utilizando novamente os dados individuais de cada um dos sucessos (não mais os dados agrupados em 7 categorias):

$$\text{cada fator do CTNT} = f(SO; SO^2) \text{ e cada fator do CTNT} = f(SS; SS^2)$$

A cada regressão realizada, testou-se a hipótese nula “H0: o coeficiente angular é igual a zero” por variável independente, já que rejeitar tal hipótese ($\text{Sig} < 0,05$) é que indica que há contribuição da variável independente para explicar a dependente.

Quanto ao coeficiente de explicação (R^2), “[...] quanto maior seu valor, maior o poder de explicação da equação de regressão e, portanto, melhor a previsão da variável dependente.” (HAIR *et al.*, 2009, p. 150).

⁴⁹ Nessas regressões (cada fator do CTNT = $f(\text{grupo SO; grupo } SO^2)$ e cada fator do CTNT = $f(\text{grupo SS; grupo } SS^2)$), foi considerada a ponderação pelo número de elementos de cada grupo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo inicia-se pela caracterização da amostra, inclusive com o destaque às diferenças entre homens e mulheres. Em seguida, são apresentados e analisados os resultados da pesquisa empírica, seguindo os objetivos específicos da tese, a saber:

- 1) alocação de tempo às oito dimensões do não trabalho e sua variação em grupos demográficos diferentes;
- 2) validação do construto multidimensional atual de conflito trabalho-não trabalho para a amostra brasileira;
- 3) identificação de quais dimensões são mais afetadas no conflito trabalho-não trabalho e sua variação em grupos demográficos diferentes;
- 4) análise dos sucessos objetivo e subjetivo na carreira, inclusive da variação em grupos demográficos diferentes;
- 5) associação entre o conflito trabalho-não trabalho e os sucessos objetivo e subjetivo na carreira.

4.1 Caracterização e análise da amostra

Embora a amostra não tenha sido probabilística, foi realizada breve comparação com dados da população ocupada da região metropolitana de São Paulo (IBGE, 2015) devido à maioria dos respondentes trabalhar nessa região (87,9%) e a todos os respondentes trabalharem. Essa comparação mostra semelhança para sexo e percentual de empregados⁵⁰ e acentuada diferença nas faixas etárias – ver Tabela 4 – diferença provavelmente devida ao principal canal utilizado para obtenção das respostas à pesquisa ter sido o *mailing* de alunos e ex-alunos de uma escola de pós-graduação *lato sensu* em Administração de São Paulo (82,8% dos respondentes).

A amostra de 338 respondentes é igualmente dividida entre mulheres e homens (49,7% e 50,3%, respectivamente) e predominantemente concentrada na faixa etária entre 25 e 49 anos (88,8% -

⁵⁰ Considerou-se como empregados os respondentes que declararam ter como ocupação principal ou cargo “presidente ou diretor”, “gerente”, “supervisor ou coordenador”, “especialista, analista ou administrativo” e “técnica ou operacional” (não “autônomo”, “empresário ou empreendedor” nem “pesquisador e/ou bolsista”).

23,4% entre 25 e 29 anos; 49,1% entre 30 e 39 anos e 16,3% entre 40 e 49 anos), sendo a idade média de 35 anos e o desvio-padrão, de 8,5 anos. Há predominância também de ocupação profissional principal como empregado (87,0%) – ver Tabela 4.

Tabela 4 – Comparação entre amostra e população ocupada SP 2015 (IBGE)

Dados Demográficos		Amostra	Microdados População Ocupada SP 2015 (IBGE)	No. Respondentes Amostra (n)
Sexo	Feminino	49,7%	46,2%	168
	Masculino	50,3%	53,8%	170
	Total	100,0%	100,0%	338
Idade	10-14	0,0%	0,1%	0
	15-17	0,0%	1,1%	0
	18-24	3,8%	11,4%	13
	25-49	88,8%	62,4%	300
	50+	7,4%	25,1%	25
	Total	100,0%	100,0%	338
Ocupação	Empregados	87,0%	78,2%	294
	Conta Própria	8,0%	17,4%	27
	Empregadores	5,0%	4,4%	17
	Total	100,0%	100,0%	338

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa; IBGE, 2015.

A grande maioria dos respondentes é da região Sudeste (93,2%), com predominância dos casados (60,9%), embora quase um terço da amostra seja de solteiros (32,0%). A maioria não tem filhos (68,3%), sendo 18,9% da amostra com apenas 1 filho e 10,9% com 2 filhos (apenas 1,5% tem 3 filhos e somente 0,3%, 4 filhos) – ver Tabela 5.

Tabela 5 – Outros dados demográficos da amostra

Outros Dados Demográficos		Amostra	n
Região	SE	93,2%	315
	Sul	5,0%	17
	Norte	1,2%	4
	NE	0,3%	1
	CO	0,3%	1
	Total	100,0%	338
Estado civil	Solteiro(a)	32,0%	108
	Casado(a) ... ou em união estável	60,9%	206
	Separado(a) ou divorciado(a)	6,8%	23
	Viúvo(a)	0,3%	1
	Total	100,0%	338
Número de filhos menores de 18 anos	0	68,3%	231
	1	18,9%	64
	2	10,9%	37
	3	1,5%	5
	4	0,3%	1
	Total	100,0%	338

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Como para responder à pesquisa era preciso ter curso superior completo, os respondentes são ao menos graduados, sendo que a maioria dos respondentes têm pós-graduação *lato sensu* completa (57,7%); 30,2% deles têm curso superior completo e 12,1%, Mestrado ou Doutorado completo – ver Tabela 6.

Quanto ao detalhamento da principal ocupação profissional, há maior presença de especialistas (37,0%), gerentes (23,1%) ou supervisores/coordenadores (18,3%) na amostra. E embora três quartos (74,9%) não tenham outra atividade de trabalho, o restante tem, indicando a construção de uma carreira que se expande para além de uma única organização ou atividade: 12,4% têm outro trabalho por conta própria, 6,5%, um trabalho voluntário, e 6,2%, outro emprego. A maioria (66,6%) trabalha de 40 a 60 horas por semana, sendo a média 46,6 horas por semana (e o desvio-padrão, 12,9 horas por semana). O tempo médio de experiência profissional é de 16,6 anos, com grande amplitude e variação entre os respondentes: o de menor experiência atua há 3 anos e o de maior, há 46 anos; e o desvio-padrão é de 8,7 anos.

Tabela 6 – Escolaridade e ocupação profissional da amostra

Escolaridade e Ocupação Profissional		Amostra	n
Nível de escolaridade	Curso superior completo	30,2%	102
	Pós-Graduação Lato Sensu completo	57,7%	195
	Mestrado completo	8,6%	29
	Doutorado completo	3,6%	12
	Total	100,0%	338
Ocupação profissional principal	Autônomo	8,0%	27
	Empresário	5,0%	17
	Pesquisador/bolsista	3,8%	13
	Presidente ou diretor	3,8%	13
	Gerente	23,1%	78
	Supervisor ou coordenador	18,3%	62
	Especialista, analista ou administrativo	37,0%	125
	Trainee	0,0%	0
	Técnica ou operacional	0,9%	3
	Total	100,0%	338
Se tem outra ocupação, qual	Não	74,9%	253
	Sim, outro emprego	6,2%	21
	Sim, outro trabalho por conta própria	12,4%	42
	Sim, outro trabalho voluntário	6,5%	22
	Total	100,0%	338
Horas trabalhadas por semana	Até 20	5,9%	20
	De 21 a 40	21,6%	73
	De 41 a 60	66,6%	225
	Acima de 60	5,9%	20
	Total	100,0%	338

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Como o principal canal por meio do qual houve respostas à pesquisa foi o *mailing* de alunos e ex-alunos de uma escola de pós-graduação *lato sensu* em Administração (82,8% dos respondentes), é esperado que dois terços da amostra (68,6%) estudem atualmente e que, desses, 83,6% cursem uma pós-graduação *lato sensu*, como mostra a Tabela 7. Já que considerando a amostra toda, 69,8% têm pós-graduação completa (ver Tabela 6 – *lato sensu*, Mestrado ou Doutorado completos), há respondentes que estão cursando uma pós-graduação pela segunda vez ao menos, indicando que boa parte da amostra se preocupa com sua educação.

Tabela 7 – Respondentes que estudam atualmente

Escolaridade e Ocupação Profissional		Amostra	n
Se estuda atualmente	Não	31,4%	106
	Sim	68,6%	232
	Total	100,0%	338
Dos que estudam, qual curso	Curso superior (Graduação)	2,2%	5
	Pós-Graduação Lato Sensu	83,6%	194
	Mestrado	8,6%	20
	Doutorado	4,3%	10
	Pós-doutorado	1,3%	3
	Total	100,0%	232

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Essa característica – estudar ou não atualmente – não gera diferença significativa nas intensidades de conflito expressas pelos respondentes, como será mostrado no subcapítulo 4.2.3.1, fato especialmente importante por indicar que a principal origem da amostra (uma escola de pós-graduação *lato sensu* em Administração) não afetou o construto central desta tese, o CTNT (ver início do subcapítulo 4.1).

Os 338 respondentes mencionaram como curso de graduação 40 diferentes possibilidades, sendo que as principais encontram-se ilustradas no Gráfico 5 – destacam-se Administração (36,1% do total), Engenharia (11,5%) e Economia (6,5%).

Gráfico 5 – Curso de graduação predominante na amostra

FONTE: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 8, três quartos da amostra (76,6%) foram promovidos ao menos 1 vez nos últimos 5 anos, e, dos promovidos, para a maioria a promoção ocorreu 1 (30,2%) ou 2 vezes

(39,5%) ao longo desse período. Em relação à renda individual, há bastante dispersão entre as diferentes faixas de renda utilizadas no questionário, com maior concentração entre R\$3.521,00 e R\$7.040,00 (31,1%) e R\$7.040,00 e R\$10.560,00 (25,4%). Essa dispersão também aparece no alto coeficiente de variação (51%) correspondente à renda média individual (R\$ 9.357,2).

Tabela 8 – Promoções e faixas de renda individual da amostra

Promoções e faixas de renda		Amostra	n
Promoções nos últimos 5 anos	Não	23,4%	79
	Sim	76,6%	259
	Total	100,0%	338
Número de promoções	1	30,5%	79
	2	39,4%	102
	3	22,8%	59
	4	6,2%	16
	5	0,8%	2
	6	0,4%	1
	Total	100,0%	259
Faixas de renda	Até R\$ 1.760,00	0,9%	3
	De R\$ 1.761,00 até R\$ 3.520,00	7,1%	24
	De R\$ 3.521,00 até R\$ 5.280,00	16,0%	54
	De R\$ 5.281,00 até R\$ 7.040,00	15,1%	51
	De R\$ 7.041,00 até R\$ 8.800,00	10,7%	36
	De R\$ 8.801,00 até R\$ 10.560,00	14,8%	50
	De R\$ 10.561,00 até R\$ 12.320,00	10,9%	37
	De R\$ 12.321,00 até R\$ 14.080,00	6,2%	21
	De R\$ 14.081,00 até R\$ 15.840,00	3,8%	13
	De R\$ 15.841,00 até R\$ 17.600,00	4,1%	14
	Acima de R\$ 17.600,00	10,4%	35
	Total	100,0%	338
Renda	Média	9.357,2	338
	Desvio-padrão	4.803,8	338

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

4.1.1 Principais diferenças entre mulheres e homens da amostra

Em relação às características demográficas, há bastante semelhança entre as mulheres e os homens da amostra, sendo as diferenças os percentuais maiores de homens casados (67,6% deles *versus* 54,2% delas) e com filhos (38,2% deles têm filhos enquanto apenas 25,0% delas), como mostra a Tabela 9. Como a idade média é igual para os dois sexos (35 anos), as mulheres da amostra estão demorando mais a casar e a ter filhos do que os homens, o que pode estar

atrelado ao investimento em suas carreiras, já que 72,6% delas já são pós-graduadas, percentual ligeiramente superior ao de pós-graduados (67,1% deles).

Tabela 9 – Comparativo entre dados demográficos da amostra: mulheres *versus* homens

Dados Demográficos		Amostra Feminina	Amostra Masculina
Quantidade	Total de Pessoas	168	170
Sexo	Feminino	49,7%	0,0%
	Masculino	0,0%	50,3%
	Total	49,7%	50,3%
Idade	Média	35,0	35,1
	Desvio-padrão	8,7	8,2
Estado civil	Solteiro(a)	35,1%	28,8%
	Casado(a) ... ou em união estável	54,2%	67,6%
	Separado(a) ou divorciado(a)	10,1%	3,5%
	Viúvo(a)	0,6%	0,0%
	Total	100,0%	100,0%
Número de filhos menores de 18 anos	0	75,0%	61,8%
	1	16,1%	21,8%
	2	8,3%	13,5%
	3	0,0%	2,9%
	4	0,6%	0,0%
	Total	100,0%	100,0%

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Quanto à escolaridade, há uma pequena diferença entre o percentual de graduados – 32,9% dos homens *versus* 27,4% das mulheres – e de pós-graduados *lato sensu* – entre os homens, são 55,9%, *versus* 59,5% das mulheres – ver Tabela 10. Apesar dessa pequena vantagem no nível de escolaridade das mulheres, o percentual de homens é maior nas ocupações presidente ou diretor (6,5% deles *versus* 1,2% delas) e empresário (7,6% deles *versus* 2,4% delas), enquanto o percentual de mulheres é maior na ocupação profissional autônomo (10,7% delas *versus* 5,3% deles), com a média de horas trabalhadas semanalmente muito semelhante entre os dois sexos (46,3 horas para elas, 46,8 horas para eles).

Se as ocupações profissionais “autônomo”, “empresário” e “pesquisador/bolsista” forem consideradas como uma alternativa às carreiras organizacionais lineares, o percentual delas entre as mulheres e os homens da amostra é semelhante – 17,3% e 16,4%, respectivamente – diferente do preconizado por Mainiero e Sullivan (2006), sobre serem apenas as mulheres a terem carreiras não lineares por natureza. Mais uma vez, uma possível explicação para essa

diferença seria o fato de que as mulheres norte-americanas estudadas por essas autoras normalmente não contarem com auxílio profissional (por exemplo, empregadas domésticas) para cuidar da casa e dos filhos, o que as levaria a ter que interromper a carreira quando as demandas familiares estivessem intensas.

Tabela 10 – Comparativo entre escolaridade e ocupação profissional: mulheres *versus* homens

Escolaridade e Ocupação Profissional		Amostra Feminina	Amostra Masculina
Nível de escolaridade	Curso superior completo	27,4%	32,9%
	Pós-Graduação Lato Sensu completo	59,5%	55,9%
	Mestrado completo	7,7%	9,4%
	Doutorado completo	5,4%	1,8%
	Total	100,0%	100,0%
Ocupação profissional principal	Autônomo	10,7%	5,3%
	Empresário	2,4%	7,6%
	Pesquisador/bolsista	4,2%	3,5%
	Presidente ou diretor	1,2%	6,5%
	Gerente	23,2%	22,9%
	Supervisor ou coordenador	18,5%	18,2%
	Especialista, analista ou administrativo	38,7%	35,3%
	Técnica ou operacional	1,2%	0,6%
	Total	100,0%	100,0%
Horas trabalhadas por semana	Até 20	6,5%	5,3%
	De 21 a 40	20,8%	22,4%
	De 41 a 60	65,5%	67,6%
	Acima de 60	7,1%	4,7%
	Total	100,0%	100,0%
	Média	46,3	46,8
	Desvio-padrão	13,4	12,5

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

É bem parecido o percentual de mulheres e homens que foram promovidos nos últimos 5 anos – respectivamente 77,4% e 75,9% – embora haja maior concentração em 2 promoções para elas (47,7% delas) e 3 ou 4 promoções para eles (36,4% deles). Sobre a renda individual mensal, é possível destacar as faixas entre R\$3.521,00 e R\$7.040,00, que concentram 38,1% das mulheres e 24,1% dos homens, e acima de R\$15.841,00, com 21,2% dos homens e somente 7,0% das mulheres – ver Tabela 11 – e, principalmente, que as mulheres têm renda média mensal 20% inferior à dos homens (R\$ 8.318,10 *versus* R\$ 10.384,00).

Tabela 11 – Comparativo entre promoções e faixas de renda individual: mulheres *versus* homens

Promoções e faixas de renda		Amostra Feminina	Amostra Masculina
Promoções nos últimos 5 anos	Não	22,6%	24,1%
	Sim	77,4%	75,9%
	Total	100,0%	100,0%
Número de promoções	1	30,0%	31,0%
	2	47,7%	31,0%
	3	17,7%	27,9%
	4	3,8%	8,5%
	5	0,0%	1,6%
	6	0,8%	0,0%
	Total	100,0%	100,0%
Faixas de renda	Até R\$ 1.760,00	1,2%	0,6%
	De R\$ 1.761,00 até R\$ 3.520,00	7,7%	6,5%
	De R\$ 3.521,00 até R\$ 5.280,00	20,2%	11,8%
	De R\$ 5.281,00 até R\$ 7.040,00	17,9%	12,4%
	De R\$ 7.041,00 até R\$ 8.800,00	10,1%	11,2%
	De R\$ 8.801,00 até R\$ 10.560,00	15,5%	14,1%
	De R\$ 10.561,00 até R\$ 12.320,00	10,7%	11,2%
	De R\$ 12.321,00 até R\$ 14.080,00	6,5%	5,9%
	De R\$ 14.081,00 até R\$ 15.840,00	2,4%	5,3%
	De R\$ 15.841,00 até R\$ 17.600,00	3,6%	4,7%
	Acima de R\$ 17.600,00	4,2%	16,5%
	Total	100,0%	100,0%
Renda	Média	8.318,1	10.384,0
	Desvio-padrão	4.240,4	5.110,3

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

4.2 Análise e discussão dos resultados

4.2.1 Alocação de tempo às diferentes dimensões do não trabalho

As dimensões do não trabalho às quais os respondentes da amostra alocam mais tempo, em média, são educação (4,89), família (4,86) e relacionamento romântico (4,59), como mostra a Tabela 12. Os valores referentes à educação e à família não são estatisticamente diferentes, já que o teste *t* pareado indicou que o limite para que haja diferença estatística nesse conjunto de dados é de $|0,17|$ (a Tabela 54, no Apêndice 3, destaca todos os pares que ultrapassaram esse limite).

O destaque para a educação pode ser um viés decorrente do procedimento de coleta dos dados, em virtude de o principal canal utilizado para obtenção das respostas à pesquisa ter sido o *mailing* de alunos e ex-alunos de uma escola de pós-graduação *lato sensu* em Administração de São Paulo (82,8% dos respondentes).

Tabela 12 – Alocação de tempo às diferentes dimensões do não trabalho

Dimensões do não trabalho	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação*	Frequência**
Educação	4,89	1,31	27%	94%
Família	4,86	1,33	27%	93%
Relacionamento romântico	4,59	1,53	33%	88%
Lazer	4,36	1,25	29%	90%
Amizades	4,19	1,39	33%	86%
Gestão da casa	4,14	1,49	36%	82%
Saúde	3,89	1,46	38%	80%
Envolvimento com a comunidade	2,35	1,42	60%	37%

* Coeficiente de variação é a relação entre o desvio-padrão e a média.

** Frequência de respondentes que consideraram alocar de "pouco tempo" a "muito tempo" à dimensão.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

É possível observar, também na Tabela 12, que há variação (desvio-padrão e coeficiente de variação) entre os respondentes no montante de tempo alocado a cada dimensão do não trabalho, o que indica que o dispêndio do tempo de não trabalho é heterogêneo entre esses indivíduos, possivelmente refletindo uma prioridade também variada em relação a cada uma das oito dimensões. Essa constatação fortalece a necessidade de que as políticas de Recursos Humanos que visam a auxiliar na preservação do tempo de não trabalho contemplem essa diversidade, não se concentrando somente em questões referentes à família.

As duas dimensões em que há menos tempo alocado pela amostra brasileira são a saúde (3,89) e o envolvimento com a comunidade (2,35). Essas duas dimensões são também as que apresentam maior variação na alocação de tempo, já que os coeficientes de variação são, respectivamente, de 38% e 60%. (No subcapítulo 4.2.3, em que o conflito trabalho-não trabalho é detalhado, apurou-se que a saúde é a segunda dimensão mais afetada pela tensão do trabalho, enquanto a comunidade, a segunda menos afetada.)

Ao serem questionados sobre em quais outras dimensões da vida os respondentes alocam tempo (além das oito que lhes foram apresentadas), 38 se manifestaram, citando a espiritualidade (19

menções), o trabalho (11 menções), o esporte (6 menções) e os *hobbies* pessoais (2 menções). Interessante verificar que, mesmo em um contexto em que se perguntava sobre outras áreas da vida que não o trabalho, a segunda dimensão espontaneamente mais mencionada foi o trabalho. A Ilustração 19 destaca tais dimensões de acordo com a frequência com que foram mencionadas.

Ilustração 19 – Dimensões da vida citadas pelos respondentes

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Para comparar os resultados da amostra brasileira aos encontrados no estudo norte-americano de Keeney *et al* (2013), foi usada a frequência de respondentes que disseram alocar tempo a cada uma das oito dimensões do não trabalho, como mostra a Tabela 13. Enquanto as maiores frequências de alocação de tempo para a amostra brasileira são em educação (94%), família (93%) e lazer (90%), para os norte-americanos são em lazer, gestão da casa (99%) e saúde (98%). O destaque para a gestão da casa na amostra norte-americana pode ser decorrente da predominância de lares em que os próprios moradores são os responsáveis pelas tarefas domésticas, sem contar com uma empregada, como é relativamente comum no Brasil, com seus 6,4 milhões de empregados domésticos, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Pnad (IBGE, 2013).

Tabela 13 – Frequência da alocação de tempo às 8 dimensões do não trabalho – comparação entre os estudos brasileiro e norte-americano

Dimensões do não trabalho	Amostra brasileira*	Estudo norte-americano (KEENEY <i>et al.</i>, 2013)
Educação	94%	75%
Família	93%	91%
Lazer	90%	99%
Relacionamento romântico	88%	88%
Amizades	86%	96%
Gestão da casa	82%	99%
Saúde	80%	98%
Envolvimento com a comunidade	37%	66%

* Frequência de respondentes que consideraram alocar de "pouco tempo" a "muito tempo" à dimensão.
 FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Para ambas as amostras, a comunidade é a dimensão em que há menos respondentes alocando tempo, embora seja também a de maior diferença (29 pontos percentuais) entre brasileiros e norte-americanos: respectivamente, 37% e 66% dos respondentes alocam algum tempo a essa dimensão. A segunda dimensão de maior diferença é a educação, mais frequente na amostra brasileira possivelmente devido ao principal meio usado para coletar os dados; as outras duas maiores diferenças entre as frequências aparecem nas dimensões saúde (18 pontos percentuais) e gestão da casa (17 pontos percentuais), sempre superiores para os norte-americanos.

4.2.1.1 Alocação de tempo ao não trabalho em diferentes grupos demográficos

Focando novamente a amostra brasileira para investigar diferenças decorrentes de características demográficas dessa amostra, sexo é o único aspecto que não gera médias estatisticamente diferentes para a alocação de tempo declarada a nenhuma das oito dimensões do não trabalho, como pode ser visto na Tabela 14.⁵¹ Quanto ao estado civil, há diferenças na alocação de tempo a cinco dimensões: os casados/divorciados/viúvos alocam mais tempo à família (5,03), à gestão da casa (4,46) e ao relacionamento romântico (4,75) do que os solteiros (4,52, 3,48 e 4,27, respectivamente), enquanto os solteiros alocam mais tempo às amizades (4,50) e ao lazer (4,56) do que os casados/divorciados/viúvos (4,05 e 4,27, respectivamente) – ver Tabela 14. O número de filhos só gera diferenças estatisticamente significantes na alocação de tempo à gestão da casa, sendo maior para o grupo de respondentes que têm 1 filho (4,52) ou

⁵¹ A Tabela 57 (ver Apêndice 4) contém os testes estatísticos detalhados, usados para verificação da significância estatística das diferenças entre os dois grupos, feminino e masculino.

2 ou mais filhos (4,58) do que para aqueles que não têm filhos (3,96) – ver Tabela 14.⁵² Possivelmente, mesmo em um contexto em que é frequente a presença de empregada(o) doméstica(o), como é o caso do brasileiro, filhos menores de 18 anos fazem diferença na gestão da casa, gerando tarefas e imprevistos que não podem ser totalmente delegados.

Tabela 14 – Diferenças na alocação de tempo ao não trabalho entre grupos demográficos – Parte I*

Dimensões do não trabalho	Sexo		Estado civil		Número de filhos menores de 18 anos		
	Feminino	Masculino	Solteiros	Casados/ divorciados/ viúvos	Nenhum filho	1 filho	2 ou mais
Saúde	3,95	3,84	3,95	3,86	3,84	4,11	3,86
Família	4,93	4,79	4,52	5,03	4,62	5,20	5,67
Gestão da casa	4,28	4,01	3,48	4,46	3,96	4,52	4,58
Amizades	4,24	4,14	4,50	4,05	4,29	4,00	3,95
Educação	4,98	4,81	5,03	4,83	4,90	4,95	4,72
Relacionamento romântico	4,45	4,74	4,27	4,75	4,55	4,67	4,74
Envolvimento com a comunidade	2,38	2,31	2,23	2,40	2,28	2,45	2,53
Lazer	4,32	4,41	4,56	4,27	4,40	4,33	4,21
No. Respondentes	168	170	108	230	231	64	43

*Nesta tabela, os dados em destaque são os que apresentaram diferença estatística.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Ao utilizar as características sexo e estado civil simultaneamente, a única dimensão do não trabalho com diferenças estatísticas é a gestão da casa: as mulheres casadas e os homens casados alocam mais tempo a essa dimensão em comparação com as mulheres solteiras e os homens solteiros, como mostra a Tabela 15⁵³. Cenário semelhante se apresenta quando são unidas as características sexo e ausência ou presença de filhos: há diferença significativa na alocação de tempo apenas à gestão da casa, maior para as mulheres com filhos do que para homens e mulheres sem filhos.

⁵² A Tabela 58 (ver Apêndice 4) contém os testes estatísticos detalhados, usados para verificação da significância estatística das diferenças entre os (dois) grupos separados por estado civil (solteiros e casados/divorciados/viúvos); e as Tabela 59 a Tabela 61 (também no Apêndice 4), os testes para avaliar diferença entre os (três) grupos por número de filhos. A Ilustração 18 (ver subcapítulo 3.5.4) resume os passos para análise das diferenças entre grupos considerando o teste *t* e a ANOVA.

⁵³ As Tabela 62 a Tabela 66 (ver Apêndice 4) contém os testes estatísticos detalhados, usados para verificação da significância estatística das diferenças entre os (quatro) grupos separados por sexo e estado civil combinados e os (quatro) grupos decorrentes das características sexo e ausência ou presença de filhos combinadas.

Tabela 15 – Diferenças na alocação de tempo ao não trabalho entre grupos separados por características demográficas combinadas*

Dimensões do não trabalho	Sexo e Estado Civil				Sexo e Ausência ou Presença de Filhos			
	Feminino - Solteiras	Feminino - Casadas	Masculino - Solteiros	Masculino - Casados	Feminino - nenhum filho	Feminino - com filhos	Masculino - nenhum filho	Masculino - com filhos
Saúde	4,19	3,82	3,67	3,90	3,88	4,14	3,78	3,92
Família	4,75	5,04	4,24	5,02	4,73	5,55	4,49	5,29
Gestão da casa	3,63	4,63	3,31	4,30	4,06	4,93	3,84	4,29
Amizades	4,42	4,15	4,59	3,96	4,34	3,95	4,23	4,00
Educação	5,17	4,87	4,86	4,79	5,00	4,90	4,79	4,83
Relacionamento romântico	4,27	4,54	4,27	4,93	4,49	4,31	4,61	4,95
Envolvimento com a comunidade	2,25	2,45	2,20	2,36	2,34	2,50	2,21	2,48
Lazer	4,63	4,15	4,49	4,37	4,30	4,36	4,51	4,23
No. Respondentes	59	109	49	121	126	42	105	65

*Nesta tabela, os dados em destaque são os que apresentaram diferença estatística.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

E mesmo ao combinar as três características simultaneamente – sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos – apenas a gestão da casa continua apresentando valores diferentes estatisticamente, com as mulheres casadas e os homens casados, com ou sem filhos, alocando mais tempo a essa dimensão em comparação às mulheres solteiras e aos homens solteiros e sem filhos, como mostra a Tabela 16⁵⁴. Para a amostra pesquisada, portanto, ser casado e/ou ter filhos são características decisivas para a maior alocação de tempo à gestão da casa.

Tabela 16 – Diferenças na alocação de tempo ao não trabalho entre grupos separados por três características demográficas combinadas*

Dimensões do não trabalho	Sexo, Estado Civil e Ausência ou Presença de Filhos					
	Feminino - Solteiras - nenhum filho	Feminino - Casadas - nenhum filho	Feminino - Casadas - com filhos	Masculino - Solteiros - nenhum filho	Masculino - Casados - nenhum filho	Masculino - Casados - com filhos
Saúde	4,17	3,63	4,12	3,73	3,82	3,97
Família	4,74	4,72	5,56	4,27	4,67	5,33
Gestão da casa	3,59	4,47	4,90	3,33	4,26	4,33
Amizades	4,47	4,24	4,00	4,60	3,91	4,00
Educação	5,16	4,87	4,88	4,85	4,74	4,83
Relacionamento romântico	4,26	4,69	4,29	4,27	4,89	4,97
Envolvimento com a comunidade	2,21	2,46	2,44	2,23	2,19	2,50
Lazer	4,66	4,00	4,39	4,52	4,51	4,25
No. Respondentes	58	68	41**	48	57	64**

*Nesta tabela, os dados em destaque são os que apresentaram diferença estatística.

**Há 2 respondentes que são solteiros e têm filhos e, por isso, não pertencem a nenhum dos grupos.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

⁵⁴ As Tabelas 62, 67 e 68 (ver Apêndice 4) contêm os testes estatísticos detalhados, usados para verificação da significância estatística das diferenças entre os (seis) grupos decorrentes das características por sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos combinadas.

Durante a análise da intensidade dos diferentes fatores do CTNT (subcapítulo 4.2.3), serão investigadas possíveis relações entre alocação de tempo e percepção de conflito para mulheres e homens separadamente.

O nível de escolaridade gera diferenças estatisticamente significantes na alocação de tempo a quatro dimensões do não trabalho (ver Tabela 17), sendo que para a saúde, a família e a gestão da casa, é maior para os pós-graduados *stricto sensu* (4,34, 5,37 e 4,66, respectivamente) do que para os graduados (3,66, 4,63 e 3,83, respectivamente); e para a educação, a alocação de tempo é também maior para os pós-graduados *stricto sensu* (5,41) mas em relação aos outros dois grupos, os pós-graduados *lato sensu* (4,80) e os graduados (4,85).⁵⁵ Independentemente de estarem estudando atualmente (41%) ou não (59%), os respondentes que se dedicaram (ou ainda se dedicam) ao *stricto sensu* declararam alocar mais tempo à educação, indicando que é uma dimensão que se mantém destacada em suas vidas – considerando que o *stricto sensu* visa à formação de professores, é interessante verificar que esses indivíduos alocam mais tempo do que o restante à educação, ao menos em suas percepções.

Estudar ou não atualmente é uma característica que só gera diferenças significantes na alocação de tempo à educação: como esperado, é maior para os que estudam atualmente (5,25) do que para os demais (4,09).

⁵⁵ As Tabela 59, Tabela 69 e Tabela 70 (no Apêndice 4) contêm os testes usados para verificação da significância estatística das diferenças entre os (três) grupos caracterizados pelo nível de escolaridade. E a Tabela 71 (também no Apêndice 4), os testes usados para os (dois) grupos separados por “estudar ou não atualmente”.

Tabela 17 – Diferenças na alocação de tempo ao não trabalho entre grupos demográficos – Parte II*

Dimensões do não trabalho	Nível de escolaridade			Estuda atualmente	
	Graduação completa	Pós-Graduação lato sensu completa	Pós-Graduação stricto sensu completa	Não	Sim
Saúde	3,66	3,92	4,34	3,88	3,90
Família	4,63	4,88	5,37	5,02	4,79
Gestão da casa	3,83	4,20	4,66	4,14	4,15
Amizades	4,14	4,26	4,02	4,11	4,23
Educação	4,85	4,80	5,41	4,09	5,25
Relacionamento romântico	4,67	4,63	4,27	4,51	4,63
Envolvimento com a comunidade	2,25	2,32	2,68	2,27	2,38
Lazer	4,47	4,33	4,24	4,28	4,40
No. Respondentes	102	195	41	106	232

*Nesta tabela, os dados em destaque são os que apresentaram diferença estatística.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Ao iniciar a investigação sobre a influência das características idade, horas trabalhadas por semana, anos de experiência profissional e renda média individual sobre as alocações do tempo às 8 dimensões do não trabalho, as correlações estatisticamente significantes mostraram-se baixas (ver Tabela 18), indicando ausência de relação linear forte entre esses dois blocos de variáveis. Ainda assim, destacam-se quatro resultados:

- A idade e os anos de experiência profissional se correlacionam positivamente com a alocação de tempo à saúde, à família, à gestão da casa e às questões da comunidade, e negativamente com a alocação de tempo às amizades e ao lazer.
- As horas trabalhadas por semana se correlacionam negativamente com a alocação de tempo a quatro dimensões: saúde, gestão da casa, amizades e lazer.
- A renda média se correlaciona negativamente apenas com a alocação de tempo às amizades.

Sumarizando esses resultados, para a amostra, envelhecer e trabalhar mais horas por semana associam-se a menos tempo dedicado ao lazer e às amizades, dimensões mais naturalmente conectadas ao prazer, à recreação. É plausível pressupor que essas duas dimensões perdem prioridade, em termos de alocação de tempo, com o aumentar da idade e/ou da dedicação ao trabalho.

Tabela 18 – Correlação entre alocações do tempo às 8 dimensões do não trabalho e outras características

Alocação de tempo às dimensões do não trabalho	Idade	Horas Trabalhadas por Semana	Anos Experiência Profissional	Renda Média
Saúde	,133*	-,121*	,113*	0,012
Família	,251**	-0,106	,229**	0,094
Gestão da casa	,286**	-,175**	,252**	0,085
Amizades	-,115*	-,135*	-,131*	-,108*
Educação	0,015	-0,026	0,008	-0,058
Relacionamento romântico	-0,081	-0,034	-0,085	-0,034
Questões da comunidade	,166**	-0,098	,167**	-0,033
Lazer	-,150**	-,230**	-,170**	-0,100

**Correlação significativa ao nível de 0,01 (bicaudal).

*Correlação significativa ao nível de 0,05 (bicaudal).

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Ainda sobre as alocações de tempo ao não trabalho, há correlação estatisticamente significativa e positiva (embora considerada baixa, já que abaixo de $|0,300|$) entre quase todas as oito dimensões (ver Tabela 19), com destaque para saúde, família e lazer, cujas correlações podem ser consideradas moderadas (entre $|0,300|$ e $|0,700|$), a saber:

- Correlações entre a alocação de tempo à saúde e as alocações de tempo à família, à gestão da casa, às amizades, às questões da comunidade e ao lazer.
- Correlações entre a alocação de tempo à família e as alocações de tempo à gestão da casa, às amizades, ao relacionamento romântico e ao lazer.
- Correlações entre a alocação de tempo ao lazer e as alocações de tempo à família, às amizades e ao relacionamento romântico.

Buscando traduzir esses dados, para a amostra, alocar tempo à saúde, à família e ao lazer está associado a alocar tempo a mais dimensões do não trabalho: quem afirma dedicar tempo a saúde, família e lazer, também o faz para mais dimensões do não trabalho.

Tabela 19 – Correlação entre as alocações de tempo às 8 dimensões do não trabalho

Dimensões do não trabalho	Saúde	Família	Gestão da casa	Amizades	Educação	Relaciona- mento romântico	Questões da comunida- de	Lazer
Saúde	1							
Família	,418**	1						
Gestão da casa	,352**	,481**	1					
Amizades	,334**	,379**	,094	1				
Educação	,256**	,229**	,231**	,142**	1			
Relacionamento romântico	,282**	,318**	,251**	,250**	,170**	1		
Questões da comunidade	,371**	,276**	,228**	,287**	,153**	,096	1	
Lazer	,445**	,429**	,206**	,617**	,125*	,417**	,252**	1

**Correlação significativa ao nível de 0,01 (bicaudal).

*Correlação significativa ao nível de 0,05 (bicaudal).

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Analisando mulheres e homens separadamente, para os homens são mais acentuadas as correlações entre tempo alocado à gestão da casa e às dimensões relacionamento romântico e lazer: 0,442 e 0,303 ($p < 0,01$), respectivamente (para as mulheres, essas correlações nem são estatisticamente significantes). Também destaca-se a correlação entre os tempos alocados à família e ao relacionamento romântico: 0,456 (com $p < 0,01$) para os homens e 0,195 (com $p < 0,05$) para as mulheres. Isso pode refletir uma associação mais natural entre a casa, o relacionamento romântico e a família para os homens e não para as mulheres.

4.2.2 Validação do construto CTNT no contexto brasileiro

Para responder ao segundo objetivo específico – Analisar se o construto multidimensional atual de conflito trabalho-não trabalho é válido para a amostra brasileira – quatro modelos foram submetidos à análise fatorial confirmatória, de forma a testar a hipótese 1 (H1: O conflito trabalho-não trabalho, no contexto brasileiro, é representado por uma estrutura multidimensional com oito dimensões do não trabalho e duas fontes de interferência – tempo e tensão.).

A Ilustração 20 mostra o diagrama de caminhos do primeiro modelo analisado por meio da CFA, que pressupunha que os 48 itens do questionário eram componentes de um construto formado por apenas 1 fator, o conflito trabalho-não trabalho (sem distinção, portanto, nem entre as oito diferentes dimensões do não trabalho, nem entre as duas possíveis origens do conflito, tempo e tensão).

Ilustração 20 – Diagrama de caminho do modelo com 1 fator analisado por meio da CFA

FONTE: Elaborada pela autora.

A Ilustração 21 mostra o diagrama de caminhos do segundo modelo analisado por meio da CFA, que pressupunha a existência de 2 fatores no construto conflito trabalho-não trabalho (cada um composto por 24 itens): o conflito trabalho-não trabalho originado no tempo e o conflito trabalho-não trabalho originado na tensão.

Ilustração 21 – Diagrama de caminho do modelo com 2 fatores analisado por meio da CFA

FONTE: Elaborada pela autora.

A Ilustração 22 mostra o diagrama de caminhos do terceiro modelo analisado por meio da CFA, que pressupunha a existência de 8 fatores no construto conflito trabalho-não trabalho (cada um composto por 6 itens): o conflito trabalho-saúde, o conflito trabalho-família, o conflito trabalho-gestão da casa, o conflito trabalho-amizades, o conflito trabalho-educação, o conflito trabalho-relacionamento romântico, o conflito trabalho-envolvimento com comunidade e o conflito trabalho-lazer.

Ilustração 22 – Diagrama de caminho do modelo com 8 fatores analisado por meio da CFA

FONTE: Elaborada pela autora.

A Ilustração 23 mostra o diagrama de caminhos do quarto modelo analisado por meio da CFA, que pressupunha a existência de 16 fatores no construto conflito trabalho-não trabalho (cada um deles composto por 3 itens), combinando as duas possíveis origens desse conflito (tempo e tensão) com as oito possíveis dimensões afetadas pelo trabalho (saúde, família, gestão da casa, amizades, educação, relacionamento romântico, envolvimento com comunidade e lazer).

Ilustração 23 – Diagrama de caminho do modelo com 16 fatores analisado por meio da CFA

FONTE: Elaborada pela autora.

A Tabela 20 mostra as medidas utilizadas para avaliar o ajuste de cada um dos quatro modelos, indicando que o de 16 fatores é o único que obteve índices que mostram bom ajuste, conforme parâmetros detalhados no Quadro 17 (e repetidos na última linha da Tabela 20), a saber:

- seu Chi Square χ^2 é o menor (2099,70) na comparação entre os modelos (embora $p = 0,000$, como já esperado devido ao tamanho da amostra e ao número de variáveis observadas);
- seu χ^2 normado é de 2,187, sendo o desejado menor do que 3;

- seu RMSEA é de 0,059, sendo o desejado menor do que 0,07;
- seu CFI é de 0,94, sendo que o desejado é acima de 0,92.

Apenas o SRMR do modelo de 16 fatores não alcançou o valor esperado (menor do que 0,08), embora tenha ficado próximo (0,10).⁵⁶

Tabela 20 – Medidas de ajuste dos quatro modelos de CTNT analisados por meio da CFA

No. Fatores - Modelo	Chi Square (X ²)	df	X ² normado	RMSEA	SRMR	CFI
1) Unidimensional	10373,41	1080	9,605	0,160	0,32	0,53
2) Baseado nas origens	9855,51	1079	9,134	0,155	0,32	0,55
8) Baseado nas dimensões	4259,60	1052	4,049	0,095	0,15	0,84
16) Baseado nas dimensões e nas origens	2099,70	960	2,187	0,059	0,10	0,94
Parâmetros para avaliação	Quanto menor, melhor.		< 3	< 0,07	< 0,08	> 0,90

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Como o modelo de 16 fatores foi o único que apresentou bons índices de ajuste na CFA, apenas ele terá analisados possíveis indicadores de problemas e da validade de construto nos parágrafos seguintes, respeitando as recomendações de Hair *et al* (2009), detalhadas no subcapítulo 3.5.2.

A avaliação de possíveis problemas comprovou-os inexistentes, já que a análise das estimativas de caminho mostrou significância para todos os coeficientes estimados, inexistência de cargas fatoriais completamente padronizadas acima de |1,0| e coerência entre as valências dos itens componentes de cada fator (todos positivos), como pode ser visto na Tabela 21.

⁵⁶ No estudo norte-americano, o modelo de 16 fatores também foi considerado o mais ajustado, tendo apresentado índices superiores na comparação com os resultados da amostra brasileira: GOF de qui-quadrado (χ^2) = 2072,05; RMSEA = 0,049; SRMR = 0,03 e CFI = 0,99.

Tabela 21 – Estimativas das cargas fatoriais padronizadas dos itens por fator

Item	Fator	Carga Fatorial	Item	Fator	Carga Fatorial
q7_3	<- Conf. Trab.-Saúde (Tempo)	0,833	q7_6	<- Conf. Trab.-Saúde (Tensão)	0,847
q7_2	<- Conf. Trab.-Saúde (Tempo)	0,900	q7_5	<- Conf. Trab.-Saúde (Tensão)	0,889
q7_1	<- Conf. Trab.-Saúde (Tempo)	0,842	q7_4	<- Conf. Trab.-Saúde (Tensão)	0,891
q8_3	<- Conf. Trab.-Família (Tempo)	0,872	q8_6	<- Conf. Trab.-Família (Tensão)	0,923
q8_2	<- Conf. Trab.-Família (Tempo)	0,927	q8_5	<- Conf. Trab.-Família (Tensão)	0,890
q8_1	<- Conf. Trab.-Família (Tempo)	0,829	q8_4	<- Conf. Trab.-Família (Tensão)	0,873
q9_3	<- Conf. Trab.-Gestão da casa (Tempo)	0,893	q9_6	<- Conf. Trab.-Gestão da casa (Tensão)	0,899
q9_2	<- Conf. Trab.-Gestão da casa (Tempo)	0,942	q9_5	<- Conf. Trab.-Gestão da casa (Tensão)	0,915
q9_1	<- Conf. Trab.-Gestão da casa (Tempo)	0,861	q9_4	<- Conf. Trab.-Gestão da casa (Tensão)	0,885
q10_3	<- Conf. Trab.-Amizades (Tempo)	0,914	q10_6	<- Conf. Trab.-Amizades (Tensão)	0,924
q10_2	<- Conf. Trab.-Amizades (Tempo)	0,910	q10_5	<- Conf. Trab.-Amizades (Tensão)	0,956
q10_1	<- Conf. Trab.-Amizades (Tempo)	0,870	q10_4	<- Conf. Trab.-Amizades (Tensão)	0,877
q11_3	<- Conf. Trab.-Educação (Tempo)	0,882	q11_6	<- Conf. Trab.-Educação (Tensão)	0,915
q11_2	<- Conf. Trab.-Educação (Tempo)	0,904	q11_5	<- Conf. Trab.-Educação (Tensão)	0,913
q11_1	<- Conf. Trab.-Educação (Tempo)	0,878	q11_4	<- Conf. Trab.-Educação (Tensão)	0,875
q12_3	<- Conf. Trab.-Relacionamento (Tempo)	0,895	q12_6	<- Conf. Trab.-Relacionamento (Tensão)	0,914
q12_2	<- Conf. Trab.-Relacionamento (Tempo)	0,937	q12_5	<- Conf. Trab.-Relacionamento (Tensão)	0,932
q12_1	<- Conf. Trab.-Relacionamento (Tempo)	0,862	q12_4	<- Conf. Trab.-Relacionamento (Tensão)	0,948
q13_3	<- Conf. Trab.-Comunidade (Tempo)	0,930	q13_6	<- Conf. Trab.-Comunidade (Tensão)	0,961
q13_2	<- Conf. Trab.-Comunidade (Tempo)	0,919	q13_5	<- Conf. Trab.-Comunidade (Tensão)	0,954
q13_1	<- Conf. Trab.-Comunidade (Tempo)	0,942	q13_4	<- Conf. Trab.-Comunidade (Tensão)	0,917
q14_3	<- Conf. Trab.-Lazer (Tempo)	0,911	q14_6	<- Conf. Trab.-Lazer (Tensão)	0,953
q14_2	<- Conf. Trab.-Lazer (Tempo)	0,908	q14_5	<- Conf. Trab.-Lazer (Tensão)	0,923
q14_1	<- Conf. Trab.-Lazer (Tempo)	0,908	q14_4	<- Conf. Trab.-Lazer (Tensão)	0,854

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Além do ajuste do modelo de 16 fatores, também foi avaliada a **validade de construto**, seguindo os critérios apresentados no Quadro 18. Os professores do Exame de Qualificação e os respondentes que realizaram o pré-teste do questionário demonstraram compreender os itens (assertivas), indicando a **validade de expressão**.

A **validade convergente** foi avaliada por meio dos três parâmetros recomendados pela literatura (ver Quadro 18 para mais detalhes), por fator: a carga fatorial dos itens que o compõem, a variância extraída e a confiabilidade. Os três apontaram validade convergente, pois:

- as cargas fatoriais dos itens são significantes (ao nível de significância de $p < 0,001$) e variam entre 0,829 e 0,961 (são maiores do que 0,7, portanto – ver Tabela 21);
- as variâncias extraídas dos fatores estão entre 0,74 e 0,89 (superiores a 0,5, parâmetro mínimo aceitável) – ver Tabela 22;

- e as confiabilidades dos fatores, entre 0,89 e 0,96 (superam 0,7, conforme recomendado) – ver Tabela 22.

Tabela 22 – Variância extraída e confiabilidade por fator

Fator	Variância Extraída	Confiabilidade
Conflito Trabalho-Saúde (Tempo)	0,74	0,89
Conflito Trabalho-Família (Tempo)	0,77	0,91
Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tempo)	0,81	0,93
Conflito Trabalho-Amizades (Tempo)	0,81	0,93
Conflito Trabalho-Educação (Tempo)	0,79	0,92
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tempo)	0,81	0,92
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tempo)	0,87	0,95
Conflito Trabalho-Lazer (Tempo)	0,83	0,94
Conflito Trabalho-Saúde (Tensão)	0,77	0,91
Conflito Trabalho-Família (Tensão)	0,80	0,92
Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tensão)	0,81	0,93
Conflito Trabalho-Amizades (Tensão)	0,85	0,94
Conflito Trabalho-Educação (Tensão)	0,81	0,93
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tensão)	0,87	0,95
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tensão)	0,89	0,96
Conflito Trabalho-Lazer (Tensão)	0,83	0,93

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

A **validade divergente** foi avaliada por meio da comparação entre as variâncias extraídas para dois fatores e o quadrado da estimativa da correlação entre tais fatores, tendo sido encontrada nos casos em que essa variância foi maior: dos 120 pares de fatores comparados, 118 atenderam ao critério (os 2 pares que não atenderam são entre os conflitos trabalho-saúde independentemente da origem, e os conflitos trabalho-educação também independentemente da origem – ver Tabela 78, no Apêndice 5), apontando para a existência de validade divergente no modelo de 16 fatores.

A **validade nomológica** foi avaliada por meio do sentido das correlações entre os 16 fatores do construto CTNT, todas positivas e significantes, conforme mostra a Tabela 23.

Tabela 23 – Correlações entre os 16 fatores do CTNT*

Fatores do CTNT	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
(1) Conf_Trab_Saúde_Tempo	1															
(2) Conf_Trab_Família_Tempo	0,68	1														
(3) Conf_Trab_Gestão da casa_Tempo	0,54	0,61	1													
(4) Conf_Trab_Amizades_Tempo	0,65	0,65	0,61	1												
(5) Conf_Trab_Educação_Tempo	0,55	0,56	0,60	0,53	1											
(6) Conf_Trab_Relacionamento romântico_Tempo	0,58	0,64	0,56	0,67	0,53	1										
(7) Conf_Trab_Envolvimento com a comunidade_Tempo	0,46	0,47	0,48	0,53	0,36	0,49	1									
(8) Conf_Trab_Lazer_Tempo	0,68	0,66	0,57	0,66	0,58	0,67	0,53	1								
(9) Conf_Trab_Saúde_Tensão	0,79	0,63	0,50	0,58	0,51	0,55	0,45	0,59	1							
(10) Conf_Trab_Família_Tensão	0,57	0,74	0,56	0,56	0,50	0,60	0,45	0,54	0,66	1						
(11) Conf_Trab_Gestão da casa_Tensão	0,49	0,57	0,82	0,54	0,55	0,51	0,46	0,52	0,54	0,63	1					
(12) Conf_Trab_Amizades_Tensão	0,62	0,59	0,59	0,74	0,52	0,60	0,51	0,56	0,67	0,69	0,62	1				
(13) Conf_Trab_Educação_Tensão	0,51	0,52	0,54	0,50	0,85	0,49	0,37	0,52	0,55	0,57	0,60	0,58	1			
(14) Conf_Trab_Relacionamento romântico_Tensão	0,49	0,57	0,49	0,51	0,39	0,79	0,42	0,55	0,53	0,68	0,56	0,59	0,48	1		
(15) Conf_Trab_Envolvimento com a comunidade_Tensão	0,42	0,43	0,47	0,51	0,35	0,45	0,89	0,46	0,48	0,51	0,55	0,59	0,44	0,48	1	
(16) Conf_Trab_Lazer_Tensão	0,58	0,57	0,54	0,57	0,50	0,59	0,51	0,77	0,64	0,66	0,62	0,70	0,59	0,63	0,57	1

*Nesta tabela, todas as correlações são significantes ($p < 0,01$).

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Os índices de ajuste e a avaliação da validade de construto, portanto, levam à aceitação de H1: O conflito trabalho-não trabalho, no contexto brasileiro, é representado por uma estrutura multidimensional com oito dimensões do não trabalho e duas fontes de interferência – tempo e tensão. Em decorrência dessa aceitação, para as hipóteses 3 e 4, houve a investigação de dezesseis hipóteses derivadas, conforme mostra o Quadro 20.

Quadro 20 – Hipóteses derivadas das hipóteses 3 e 4 desta tese

Hipóteses derivadas da Hipótese 3	Hipóteses derivadas da Hipótese 4
H3a: O conflito trabalho-saúde originado no tempo é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4a: O conflito trabalho-saúde originado no tempo é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
H3b: O conflito trabalho-família originado no tempo é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4b: O conflito trabalho-família originado no tempo é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
H3c: O conflito trabalho-gestão da casa originado no tempo é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4c: O conflito trabalho-gestão da casa originado no tempo é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
H3d: O conflito trabalho-amizades originado no tempo é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4d: O conflito trabalho-amizades originado no tempo é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
H3e: O conflito trabalho-educação originado no tempo é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4e: O conflito trabalho-educação originado no tempo é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.

FONTE: Elaborada pela autora.

Quadro 20 – Hipóteses derivadas das hipóteses 3 e 4 desta tese – Continuação

Hipóteses derivadas da Hipótese 3	Hipóteses derivadas da Hipótese 4
H3f: O conflito trabalho-relacionamento romântico originado no tempo é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4f: O conflito trabalho-relacionamento romântico originado no tempo é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
H3g: O conflito trabalho-envolvimento com a comunidade originado no tempo é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4g: O conflito trabalho-envolvimento com a comunidade originado no tempo é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
H3h: O conflito trabalho-lazer originado no tempo é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4h: O conflito trabalho-lazer originado no tempo é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
H3i: O conflito trabalho-saúde originado na tensão é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4i: O conflito trabalho-saúde originado na tensão é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
H3j: O conflito trabalho-família originado na tensão é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4j: O conflito trabalho-família originado na tensão é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
H3k: O conflito trabalho-gestão da casa originado na tensão é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4k: O conflito trabalho-gestão da casa originado na tensão é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
H3l: O conflito trabalho-amizades originado na tensão é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4l: O conflito trabalho-amizades originado na tensão é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
H3m: O conflito trabalho-educação originado na tensão é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4m: O conflito trabalho-educação originado na tensão é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
H3n O conflito trabalho-relacionamento romântico originado na tensão é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4n O conflito trabalho-relacionamento romântico originado na tensão é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
H3o: O conflito trabalho-envolvimento com a comunidade originado na tensão é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4o: O conflito trabalho-envolvimento com a comunidade originado na tensão é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
H3p: O conflito trabalho-lazer originado na tensão é associado positivamente ao sucesso objetivo na carreira.	H4p: O conflito trabalho-lazer originado na tensão é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.

FONTE: Elaborada pela autora.

4.2.3 Dimensões do não trabalho mais afetadas no CTNT

Considerando o modelo com 16 fatores, validado agora também para a amostra brasileira, as dimensões do não trabalho mais afetadas no CTNT são o lazer devido ao tempo e a gestão da casa e a saúde devido à tensão, como mostra a Tabela 24. Em outras palavras, as percepções mais intensas da amostra são de que o tempo dedicado ao trabalho interfere no tempo que gostariam de gastar com lazer e a tensão gerada pelo trabalho interfere nas atividades que gostariam de realizar para a gestão da casa e a saúde. Esses valores não são estatisticamente diferentes entre si, já que o *teste t* pareado mostrou que o limite para que haja diferença estatística nesse conjunto de dados é de $|0,15|$ (a Tabela 55, no Apêndice 3, destaca todos os pares que ultrapassaram esse limite).

As dimensões do não trabalho menos afetadas são o relacionamento romântico (independentemente da origem, tempo ou tensão) e o envolvimento com a comunidade devido à tensão, cujos valores também não são estatisticamente diferentes entre si. Como o relacionamento romântico é uma das dimensões à qual a amostra aloca mais tempo (4,59 em média) e o envolvimento com a comunidade, menos tempo (2,35 em média, como mostra a Tabela 12), é possível deduzir que o menor conflito com essas duas dimensões decorra de “estratégias” diferentes: priorização/proteção e baixa participação, respectivamente.

Tabela 24 – Dimensões do não trabalho mais e menos afetadas no CTNT*

Dimensões do não trabalho	Origens do conflito					
	Tempo			Tensão		
	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação	Média	Desvio-padrão	Coefficiente de variação
Lazer	4,74	1,65	35%	4,34	1,77	41%
Gestão da casa	4,56	1,64	36%	4,71	1,63	35%
Saúde	4,58	1,66	36%	4,69	1,70	36%
Educação	4,65	1,60	34%	4,65	1,60	34%
Amizades	4,60	1,53	33%	4,26	1,67	39%
Família	4,52	1,60	35%	4,20	1,69	40%
Envolvimento com a comunidade	4,25	1,79	42%	4,16	1,85	44%
Relacionamento romântico	4,03	1,70	42%	4,09	1,79	44%

*Média dos itens que compuseram cada um dos dezesseis fatores encontrados na fatorial confirmatória.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Assim como ocorreu com a alocação do tempo às diferentes dimensões do não trabalho, há também variação entre os indivíduos considerando a intensidade de conflito reportada – como pode ser visto na Tabela 24, o coeficiente de variação dos 16 fatores do CTNT está entre 33% (conflito trabalho-amizades originado no tempo) e 44% (conflitos trabalho-envolvimento com a comunidade e trabalho-relacionamento romântico originados na tensão).

Todas as correlações entre os 16 fatores do CTNT e as alocações de tempo às 8 dimensões do não trabalho (Tabela 25) que são estatisticamente significantes são também negativas (embora baixas em sua maioria). De forma geral, portanto, para a amostra estudada, alocar tempo às dimensões do não trabalho relaciona-se negativamente à intensidade do CTNT, o que destaca-se para gestão da casa e saúde, duas das três dimensões mais afetadas pelo conflito (4,71 e 4,69, respectivamente – Tabela 24) e duas das três às quais a amostra menos aloca tempo (4,14 e 3,89, respectivamente – Tabela 12).

Tabela 25 – Correlação entre 16 fatores do CTNT e alocações do tempo às 8 dimensões do não trabalho

16 fatores do CTNT	Alocação de tempo às 8 dimensões do não trabalho							
	Saúde	Família	Gestão da casa	Amizades	Educação	Relacionamento romântico	Questões da comunidade	Lazer
Conf_Trab_Saúde_Tempo	-0,367**	-0,226**	-,056	-0,173**	-,106	-,100	-0,212**	-0,236**
Conf_Trab_Família_Tempo	-0,301**	-0,212**	-,092	-0,193**	-0,122*	-0,165**	-0,121*	-0,281**
Conf_Trab_Gestão da casa_Tempo	-0,169**	-0,185**	-0,110*	-,099	-0,121*	-0,136*	-,103	-0,225**
Conf_Trab_Amizades_Tempo	-0,199**	-0,175**	-,087	-0,138*	-,074	-,102	-0,129*	-0,252**
Conf_Trab_Educação_Tempo	-0,198**	-0,233**	-0,142**	-,078	-0,207**	-0,117*	-,088	-0,210**
Conf_Trab_Relacionamento romântico_Tempo	-0,201**	-0,119*	,022	-0,173**	-,037	-0,169**	-,100	-0,259**
Conf_Trab_Envolvimento com a comunidade_Tempo	-0,149**	-,085	,020	-,066	,014	-,102	,077	-0,221**
Conf_Trab_Lazer_Tempo	-0,262**	-0,149**	-,052	-0,123*	-,070	-,103	-,096	-0,271**
Conf_Trab_Saúde_Tensão	-0,373**	-0,236**	-,070	-0,170**	-0,145**	-0,156**	-0,171**	-0,283**
Conf_Trab_Família_Tensão	-0,228**	-0,250**	-0,117*	-0,173**	-0,116*	-0,175**	-0,111*	-0,288**
Conf_Trab_Gestão da casa_Tensão	-0,187**	-0,172**	-,084	-,088	-,079	-0,120*	-,091	-0,245**
Conf_Trab_Amizades_Tensão	-0,237**	-0,243**	-0,117*	-0,206**	-,074	-0,132*	-,066	-0,331**
Conf_Trab_Educação_Tensão	-0,222**	-0,222**	-0,125*	-0,108*	-0,238**	-0,108*	-,092	-0,229**
Conf_Trab_Relacionamento romântico_Tensão	-0,162**	-,097	,025	-0,126*	-,011	-0,212**	-,091	-0,221**
Conf_Trab_Envolvimento com a comunidade_Tensão	-,102	-,052	-,002	-,033	-,001	-,081	,065	-0,204**
Conf_Trab_Lazer_Tensão	-0,214**	-0,110*	-,042	-0,142**	-,068	-0,112*	-,020	-0,283**

**Correlação significativa ao nível de 0,01 (bicaudal).

*Correlação significativa ao nível de 0,05 (bicaudal).

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Outro destaque envolve o conflito trabalho-lazer originado no tempo, o de maior intensidade para a amostra estudada (4,74), já que a alocação de tempo ao lazer tem correlação negativa (embora baixa) com todos os 16 fatores do CTNT (ver Tabela 25): uma hipótese é de que o lazer seja uma espécie de “dimensão-coringa”, aquela em que uma participação mais frequente gera menor percepção global de conflito gerado pelo trabalho, independentemente da dimensão do não trabalho atingida.

As duas outras dimensões cujas alocações de tempo estão correlacionadas negativamente com maior número de fatores do CTNT são a saúde (com 15 fatores) e a família (com 13 fatores), ou seja, alocar tempo a essas duas dimensões relaciona-se à menor percepção de conflito em muitas das outras dimensões. Dentre todas as correlações entre alocações de tempo e conflitos, as maiores (embora ainda baixa ou moderadas) estão entre alocar tempo à saúde e os conflitos trabalho-saúde independentemente da origem (-0,367 e -0,373) e trabalho-família originado no tempo (-0,301).

Analisando mulheres e homens separadamente, para as mulheres, as alocações de tempo às amizades e às questões da comunidade se destacam, pois são correlacionadas negativamente (embora de forma fraca) com, respectivamente, 10 e 9 fatores do CTNT – tais correlações

variam entre -0,287 (com $p < 0,05$) e -0,154 (com $p < 0,01$). Já para os homens, o destaque é para as alocações de tempo à gestão da casa e ao relacionamento romântico, correlacionados, respectivamente, com 7 e 11 fatores do CTNT – correlações variando entre -0,258 (com $p < 0,05$) e -0,157 (com $p < 0,01$). Em outras palavras, para elas, o tempo alocado às amizades ou às questões da comunidade está associado à menor percepção em vários fatores do CTNT; e, no caso dos homens, é o tempo alocado à casa e ao relacionamento romântico que associa-se a essa mesma percepção.

Ao comparar os resultados da amostra brasileira aos encontrados no estudo norte-americano de Keeney *et al* (2013) – ver Tabela 26 – nota-se inicialmente uma maior similaridade entre as intensidades dos conflitos originados no tempo e na tensão na amostra brasileira (as intensidades variam entre 4,03 e 4,74) enquanto para os norte-americanos o tempo é a origem que sempre gera conflitos mais intensos (de 3,99 a 4,80) em relação à tensão (de 3,77 a 4,13). Diferenças entre amostras brasileira e norte-americana também foram encontradas por Scalabrin (2008), mas ao investigar a realização de *opt-out* por mulheres e homens: houve proximidade nos percentuais brasileiros, enquanto as mulheres norte-americanas haviam aderido mais ao *opt-out* do que os homens norte-americanos.

Tabela 26 – Dimensões do não trabalho afetadas no CTNT – comparação entre os estudos brasileiro e norte-americano

Dimensões do não trabalho	Amostra brasileira*		Estudo norte-americano**	
	Tempo	Tensão	Tempo	Tensão
Lazer	4,74	4,34	4,75	3,99
Gestão da casa	4,56	4,71	4,28	3,84
Saúde	4,58	4,69	4,80	4,13
Educação	4,65	4,65	3,99	3,77
Amizades	4,60	4,26	4,55	3,82
Família	4,52	4,20	4,62	3,82
Envolvimento com a comunidade	4,25	4,16	4,34	3,77
Relacionamento romântico	4,03	4,09	4,38	4,12

*Média dos itens que compuseram cada um dos dezesseis fatores encontrados na fatorial confirmatória.

**Médias recalculadas considerando a escala utilizada para esta tese (de 1 a 7) ao invés da escala original do estudo (de 1 a 5) para deixar os dois estudos visualmente comparáveis.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa e de KEENEY *et al*, 2013.

Ainda comparando as duas amostras, a menor frequência de respondentes no Brasil alocando tempo à saúde (98% dos norte-americanos e 70% dos brasileiros) e ao lazer (99% e 90%,

respectivamente) não se reflete em níveis reportados de conflito sempre superiores para a amostra brasileira, a saber:

- No caso do conflito trabalho-lazer, o originado no tempo é muito semelhante entre brasileiros e norte-americanos (4,74 e 4,75, respectivamente), e o originado na tensão é ligeiramente superior para os brasileiros (4,34 e 3,99, respectivamente).
- Já sobre o conflito trabalho-saúde, o originado no tempo é maior para os norte-americanos (4,80 *versus* 4,58) enquanto o originado na tensão é maior para os brasileiros (4,69 *versus* 4,13).

4.2.3.1 CTNT em diferentes grupos demográficos

Focando novamente a amostra brasileira e investigando diferenças decorrentes de características demográficas dessa amostra, sexo é o único aspecto que gera médias estatisticamente diferentes para todos os 16 fatores do CTNT, como pode ser visto na Tabela 27⁵⁷, sendo os valores sempre superiores para as mulheres: 18% maiores em média, com destaque para o conflito que afeta o envolvimento na comunidade devido à tensão, que é 28% maior para elas do que para eles, e o que afeta a família, também devido à tensão (23% superior para elas). Como as alocações de tempo declaradas por ambos os sexos não se mostraram estatisticamente diferentes para nenhuma dimensão (ver Tabela 14), pode-se deduzir que, mesmo declarando alocar quantidades semelhantes de tempo às oito dimensões do não trabalho, as mulheres da amostra percebem conflito com maior intensidade para todas as dimensões.

⁵⁷ A Tabela 80 (no Apêndice 6) contém os testes estatísticos detalhados, usados para verificação da significância estatística das diferenças entre os dois grupos, feminino e masculino.

Tabela 27 – Diferenças nos fatores do CTNT entre grupos demográficos – Parte I*

Fator	Sexo			Estado civil		Número de filhos menores de 18 anos		
	Femi-nino	Mascu-lino	Dife-rença	Soltei-ros	Casados/divorciados/viúvos	Nenhu-m filho	1 filho	2 ou mais
Conf_Trab_Saúde_Tempo	4,90	4,26	0,64	4,68	4,53	4,75	4,32	4,06
Conf_Trab_Família_Tempo	4,84	4,21	0,63	4,51	4,52	4,56	4,49	4,38
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	4,99	4,14	0,85	4,79	4,46	4,67	4,38	4,29
Conf_Trab_Amizades_Tempo	4,90	4,30	0,60	4,80	4,51	4,70	4,41	4,34
Conf_Trab_Educação_Tempo	4,97	4,34	0,63	5,04	4,47	4,79	4,42	4,26
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	4,31	3,75	0,56	4,28	3,91	4,08	3,96	3,84
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	4,65	3,86	0,80	4,28	4,24	4,26	4,34	4,07
Conf_Trab_Lazer_Tempo	4,98	4,50	0,48	4,85	4,69	4,84	4,47	4,59
Conf_Trab_Saúde_Tensão	5,05	4,34	0,71	4,71	4,69	4,83	4,51	4,24
Conf_Trab_Família_Tensão	4,63	3,77	0,86	4,35	4,13	4,29	4,02	3,99
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	5,13	4,30	0,83	4,88	4,64	4,81	4,47	4,57
Conf_Trab_Amizades_Tensão	4,68	3,84	0,85	4,49	4,15	4,35	4,20	3,84
Conf_Trab_Educação_Tensão	5,00	4,30	0,71	5,03	4,47	4,78	4,32	4,40
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	4,45	3,73	0,72	4,25	4,01	4,10	4,12	3,94
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	4,67	3,66	1,01	4,19	4,14	4,18	4,20	3,98
Conf_Trab_Lazer_Tensão	4,73	3,95	0,79	4,51	4,25	4,41	4,08	4,33
No. Respondentes	168	170		108	230	231	64	43

*Nesta tabela, os dados em destaque são os que apresentaram diferença estatística.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Como comentado anteriormente, as diferenças estatisticamente significativas são as que ultrapassaram |0,15| (ver Tabela 55), confirmando que há dimensões da vida das mulheres que são mais afetadas do que a família, já que os conflitos mais intensos para elas, originados na tensão, são trabalho-gestão da casa (5,13), trabalho-saúde (5,05) e trabalho-educação (5,00) e, originados no tempo, também trabalho-gestão da casa (4,99) e trabalho-lazer (4,98), levando à aceitação de H2 (Para as mulheres, outras das dimensões do não trabalho, que não a família, são mais afetadas no conflito trabalho-não trabalho.). Como esperado, o resultado é igual ao encontrado por Keeney *et al* (2013) – o conflito trabalho-família não era o mais forte para as mulheres – e reforça que o uso de mais dimensões do não trabalho (que não somente a família) em investigações sobre o conflito pode auxiliar a explicar inconsistências nos estudos sobre CTF considerando diferenças entre os sexos (BYRON, 2005; EBY, 2005), já que as mulheres podem ainda entender o “segundo turno”, de cuidados com a família, como tarefa delas e não de seus companheiros.

A superioridade do conflito percebido pelas mulheres é outra semelhança entre a amostra brasileira e a norte-americana, já que Keeney *et al* (2013) encontraram 14 dos 16 fatores do CTNT superiores para as mulheres também.

Para os homens, os mais intensos são o conflito trabalho-lazer originado no tempo (4,50) e o conflito trabalho-saúde gerado pela tensão (4,34), estatisticamente semelhantes aos menores conflitos para as mulheres (4,31 e 4,45): os conflitos trabalho-relacionamento romântico, independentemente da origem. Assim, não apenas as mulheres têm percepção de conflito maior do que os homens para todas as dimensões do não trabalho (e ambas as origens), como a intensidade mais branda de conflito reportada por elas é semelhante à mais forte reportada por eles.

Ainda considerando a comparação entre os dois sexos, é possível perceber que as diferenças para as mulheres são maiores para os conflitos originados na tensão – em média 0,81, com máximo de 1,01 – do que para os originados no tempo – em média 0,65, com máximo de 0,85. E as maiores diferenças estão em dimensões que envolvem diretamente outras pessoas: envolvimento com a comunidade (1,01), família (0,86), amigos (0,85) e gestão da casa (0,83). Essa constatação sugere a possibilidade de haver uma pressão social que intensifica ainda mais a percepção de conflito para as mulheres nas dimensões que são vivenciadas coletivamente em relação às dimensões mais individuais, como a saúde e a educação, por exemplo.

Analizando os dois grupos separados por estado civil, há diferenças somente para o conflito trabalho-educação independentemente da origem (tempo ou tensão), sendo que os solteiros têm nível de conflito maior (5,04 e 5,03, respectivamente) do que os casados/divorciados/viúvos (4,47) – ver Tabela 27 – mesmo ambos os grupos tendo reportado níveis estatisticamente semelhantes de tempo alocado a essa dimensão (Tabela 12)⁵⁸. Esse destaque ao conflito trabalho-educação poderia ser decorrente da origem da maioria da amostra, vinda de uma escola de pós-graduação *lato sensu* em Administração, mas, como estudar ou não atualmente não gera diferença significativa nas intensidades de conflito expressas pelos respondentes (como será

⁵⁸ A Tabela 81 (no Apêndice 6) contém os testes estatísticos detalhados, usados para verificação da significância estatística das diferenças entre os (dois) grupos separados por estado civil (solteiros e casados/divorciados/viúvos); e as Tabelas 82 a 84 (também no Apêndice 6), os testes para avaliar diferença entre os (três) grupos por número de filhos.

mostrado adiante, na Tabela 30), é plausível considerar que a dimensão educação é mais afetada para os solteiros não somente por causa da origem principal da amostra.

O número de filhos só gera diferenças estatisticamente significantes para o conflito trabalho-saúde originado no tempo, sendo maior para o grupo de respondentes que não têm filhos (4,75) do que para aqueles que têm 2 ou mais filhos (4,06). Novamente, não há diferenças estatisticamente significantes entre as alocações de tempo desses três grupos à saúde (ver Tabela 12), o que sugere, para a amostra, que os que não têm filhos sentem mais a interferência do trabalho no tempo que gostariam de utilizar para cuidar da saúde, mesmo tendo uma percepção similar quanto ao tempo que alocam a essa dimensão (saúde). Em outras palavras, há indícios de que ter filhos faz com que os indivíduos cuidem mais de suas saúdes (ou tenham essa percepção sobre si próprios, de que estão cuidando).

Na única dimensão em que os três grupos (nenhum filho, 1 filho e 2 ou mais filhos) apresentam diferença de tempo alocado (ver Tabela 14), a gestão da casa, não há diferenças significantes entre suas percepções de conflito – os respondentes que têm filhos alocam mais tempo a essa dimensão do que os que não os têm possivelmente porque filhos geram mais trabalho em casa, mas não sentem mais nem menos conflito trabalho-gestão da casa.

Ao utilizar as características sexo e estado civil simultaneamente, o principal destaque é para as mulheres casadas, que têm 14 dos 16 fatores do CTNT maiores (estatisticamente significantes) do que os homens casados (ver Tabela 28), sinalizando que o casamento influencia diretamente a percepção do conflito de forma diferente para ambos os sexos. Para a amostra, portanto, há indícios de que as esposas permanecem responsáveis pela maior parte dos cuidados com a casa e as crianças (conflitos trabalho-família e trabalho-gestão da casa, originados no tempo ou na tensão, são estatisticamente superiores para as mulheres casadas do que para os homens casados), independentemente da expectativa de que os maridos compartilhem dessa carga na nova realidade das carreiras (MAINIERO; SULLIVAN, 2006).

A junção das características sexo e ausência ou presença de filhos gera cenário menos homogêneo, embora haja destaque para as mulheres sem filhos, com 11 dos 16 fatores do CTNT superiores, na maioria dos casos em relação aos homens com ou sem filhos – ver Tabela 28. As mulheres com filhos declaram níveis superiores para três fatores do CTNT, todos originados pela tensão: conflito trabalho-família, conflito trabalho-relacionamento romântico e conflito

trabalho-envolvimento com a comunidade. Esses resultados são convergentes com os encontrados por Oliveira e Casado (2013), já que as mulheres, independentemente de terem ou não filhos, desejavam alocar tempo da vida profissional para a pessoal mais do que os homens. E as mães desejavam também alocar mais tempo da vida profissional à vida familiar.

Tabela 28 – Diferenças nos fatores do CTNT entre grupos separados por características demográficas combinadas

Fator	Sexo e Estado Civil				Sexo e Ausência ou Presença de Filhos			
	Feminino - Solteiras	Feminino - Casadas	Masculino - Solteiros	Masculino - Casados	Feminino - nenhum filho	Feminino - com filhos	Masculino - nenhum filho	Masculino - com filhos
Conf_Trab_Saúde_Tempo	4,73	4,99	4,61	4,12	5,01	4,58	4,43	3,98
Conf_Trab_Família_Tempo	4,66	4,94	4,33	4,15	4,82	4,90	4,24	4,15
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	5,12	4,93	4,39	4,04	5,07	4,77	4,18	4,07
Conf_Trab_Amizades_Tempo	4,98	4,87	4,59	4,18	5,03	4,53	4,31	4,28
Conf_Trab_Educação_Tempo	5,10	4,90	4,97	4,09	5,09	4,60	4,43	4,19
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	4,39	4,27	4,14	3,58	4,34	4,21	3,76	3,72
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	4,51	4,73	4,00	3,80	4,66	4,63	3,78	3,97
Conf_Trab_Lazer_Tempo	4,86	5,04	4,82	4,37	5,03	4,83	4,62	4,31
Conf_Trab_Saúde_Tensão	4,76	5,21	4,66	4,21	5,12	4,84	4,48	4,11
Conf_Trab_Família_Tensão	4,58	4,66	4,08	3,65	4,65	4,56	3,85	3,65
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	5,11	5,14	4,59	4,18	5,20	4,90	4,33	4,25
Conf_Trab_Amizades_Tensão	4,73	4,65	4,20	3,69	4,82	4,28	3,78	3,92
Conf_Trab_Educação_Tensão	5,05	4,98	5,01	4,01	5,11	4,67	4,39	4,15
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	4,33	4,52	4,15	3,55	4,36	4,73	3,80	3,61
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	4,54	4,74	3,78	3,61	4,69	4,62	3,58	3,78
Conf_Trab_Lazer_Tensão	4,62	4,79	4,38	3,77	4,74	4,71	4,01	3,84
No. Respondentes	59	109	49	121	126	42	105	65

*Nesta tabela, os dados em destaque são os que apresentaram diferença estatística.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Reforçando a possibilidade de que as mulheres sejam ainda mais afetadas por dimensões mais coletivas do não trabalho e os homens, não, ao juntar sexo e estado civil, os únicos conflitos que são maiores para os homens, solteiros, são o trabalho-educação independentemente da origem, uma dimensão que é vivida individualmente.

Considerando que o conflito trabalho-não trabalho decorre de incongruência entre a estratégia preferida de maior integração ou maior segmentação entre esses dois domínios da vida e a estratégia que é possível realizar no dia a dia (ROTHBARD *et al*, 2005; KREINER, 2006; CHEN *et al*, 2009; KREINER *et al*, 2009), não é possível afirmar que a hipótese levantada por Belkien (2003), sobre a maternidade potencializar esse conflito, não se confirma. É possível, entretanto, pressupor que dentre as mulheres da amostra, na comparação com os homens, são as que não têm filhos que estão tendo maior dificuldade para conseguir essa congruência, pois têm maior percepção de conflito considerando 11 das 16 possibilidades analisadas. (No caso das mães, como já mencionado, essa percepção é maior “apenas” para três conflitos, todos

originados na tensão: trabalho-família, trabalho-relacionamento romântico e trabalho-envolvimento com a comunidade.)

Ao utilizar as três características juntas, sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos simultaneamente, o principal destaque é para as mulheres sem filhos: as solteiras têm 5 dos 16 fatores do CTNT maiores (estatisticamente significantes) do que os homens casados, com ou sem filhos, e as casadas (sem filhos) têm 8 dos 16 fatores do CTNT maiores do que os homens casados, com ou sem filhos, e outros 2 fatores maiores do que os homens casados sem filhos (ver Tabela 29⁵⁹). Essa constatação indica que a ausência de filhos influencia diretamente a percepção do conflito para as mulheres, pois aquelas que não os têm percebem com maior intensidade mais fatores do CTNT. Para os homens, é o estado civil que permanece influenciando suas percepções dos conflitos, que, quando estatisticamente significantes, são sempre menores para os casados.

Tabela 29 – Diferenças nos fatores do CTNT entre grupos separados por três características demográficas combinadas

Fator	Sexo, Estado Civil e Ausência ou Presença de Filhos					
	Feminino - Solteiras - nenhum filho	Feminino - Casadas - nenhum filho	Feminino - Casadas - com filhos	Masculino - Solteiros - nenhum filho	Masculino - Casados - nenhum filho	Masculino - Casados - com filhos
Conf_Trab_Saúde_Tempo	4,71	5,26	4,54	4,65	4,26	4,00
Conf_Trab_Família_Tempo	4,63	4,98	4,87	4,34	4,16	4,15
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	5,10	5,04	4,74	4,40	4,00	4,07
Conf_Trab_Amizades_Tempo	4,96	5,09	4,50	4,60	4,07	4,29
Conf_Trab_Educação_Tempo	5,07	5,11	4,54	4,97	3,97	4,19
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	4,34	4,34	4,15	4,14	3,44	3,71
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	4,48	4,81	4,60	3,97	3,63	3,95
Conf_Trab_Lazer_Tempo	4,83	5,20	4,78	4,86	4,42	4,33
Conf_Trab_Saúde_Tensão	4,74	5,45	4,81	4,69	4,30	4,13
Conf_Trab_Família_Tensão	4,54	4,75	4,51	4,10	3,64	3,65
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	5,09	5,30	4,87	4,63	4,09	4,27
Conf_Trab_Amizades_Tensão	4,71	4,91	4,24	4,19	3,44	3,91
Conf_Trab_Educação_Tensão	5,01	5,20	4,62	5,02	3,86	4,14
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	4,28	4,42	4,67	4,15	3,51	3,59
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	4,51	4,83	4,59	3,74	3,44	3,76
Conf_Trab_Lazer_Tensão	4,58	4,88	4,65	4,44	3,65	3,85
No. Respondentes	58	68	41**	48	57	64**

*Nesta tabela, os dados em destaque são os que apresentaram diferença estatística.

**Há 2 respondentes que são solteiros e têm filhos e, por isso, não pertencem a nenhum dos grupos.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

⁵⁹ As Tabela 85, Tabela 90 e Tabela 91 (no Apêndice 6) contém os testes estatísticos detalhados, usados para verificação da significância estatística das diferenças entre os (seis) grupos decorrentes das características por sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos combinadas.

O nível de escolaridade gera diferenças significantes para três conflitos (ver Tabela 30⁶⁰), sendo que para os conflitos trabalho-educação, independentemente da origem, a intensidade é maior para pós-graduados *lato sensu* (4,77 e 4,71) e os graduados (4,74 e 4,88) do que para os pós-graduados *stricto sensu* (3,77 e 3,90). Para o conflito trabalho-saúde originado na tensão, a diferença é somente entre os graduados (4,93) e os pós-graduados *stricto sensu* (4,06). Essa relação é praticamente inversa à da alocação de tempo a tais dimensões: na saúde, maior para os pós-graduados *stricto sensu* do que para os graduados; na educação, maior para os pós-graduados *stricto sensu* do que para os outros dois grupos (ver Tabela 17).

A maior alocação de tempo dos pós-graduados *stricto sensu* à educação e à saúde pode ser resultado de uma estratégia ativa de preservação dessas dimensões das interferências vindas do trabalho ou de maior convergência entre a integração/segmentação desejada e a permitida pelo ambiente profissional, já que não há diferença significativa no número médio de horas trabalhadas por semana por esses grupos – 44,3 horas para pós-graduados *stricto sensu*, 47,0 horas para pós-graduados *lato sensu* e 46,6 horas para graduados.

Como já comentado, estudar ou não atualmente é uma característica que não gera diferença significativa nas intensidades de conflito expressas pelos respondentes, fato especialmente importante devido à principal origem da amostra ser uma escola de pós-graduação *lato sensu* em Administração: estudar ou não atualmente não faz diferença para o construto central desta tese, o CTNT.

⁶⁰ As Tabela 82, Tabela 92 e Tabela 93 (no Apêndice 6) contêm os testes usados para verificação da significância estatística das diferenças entre os (três) grupos caracterizados pelo nível de escolaridade. E a Tabela 94 (também no Apêndice 6), os testes usados para os (dois) grupos separados por “estudar ou não atualmente”.

Tabela 30 – Diferenças nos fatores do CTNT entre grupos demográficos – Parte II*

Fator	Nível de escolaridade			Estuda atualmente	
	Graduação completa	Pós-Graduação lato sensu completa	Pós-Graduação stricto sensu completa	Não	Sim
Conf_Trab_Saúde_Tempo	4,86	4,52	4,17	4,49	4,62
Conf_Trab_Família_Tempo	4,82	4,42	4,25	4,47	4,54
Conf_Trab_Gestão da casa_Tempo	4,81	4,59	3,81	4,42	4,63
Conf_Trab_Amizades_Tempo	4,67	4,67	4,11	4,60	4,60
Conf_Trab_Educação_Tempo	4,74	4,77	3,90	4,56	4,69
Conf_Trab_Relacionamento romântico_Tempo	4,03	4,07	3,81	4,03	4,02
Conf_Trab_Envolvimento com a comunidade_Tempo	4,47	4,13	4,29	4,35	4,21
Conf_Trab_Lazer_Tempo	4,71	4,79	4,56	4,79	4,72
Conf_Trab_Saúde_Tensão	4,93	4,71	4,06	4,56	4,75
Conf_Trab_Família_Tensão	4,28	4,24	3,80	4,10	4,24
Conf_Trab_Gestão da casa_Tensão	4,83	4,79	4,05	4,54	4,79
Conf_Trab_Amizades_Tensão	4,45	4,27	3,71	4,15	4,30
Conf_Trab_Educação_Tensão	4,88	4,71	3,77	4,47	4,73
Conf_Trab_Relacionamento romântico_Tensão	4,11	4,19	3,54	3,92	4,16
Conf_Trab_Envolvimento com a comunidade_Tensão	4,39	4,10	3,86	4,20	4,14
Conf_Trab_Lazer_Tensão	4,35	4,44	3,83	4,36	4,32
No. Respondentes	102	195	41	106	232

*Nesta tabela, os dados em destaque são os que apresentaram diferença estatística.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

De forma semelhante ao já relatado na análise da alocação de tempo da amostra, ao iniciar a investigação sobre a influência das características idade, horas trabalhadas por semana, anos de experiência profissional e renda média individual sobre os 16 fatores do CTNT, as correlações estatisticamente significantes mostraram-se baixas (menores do que $|0,300|$), indicando pequena (quando existente) relação linear entre esses dois blocos de variáveis – ver Tabela 31.

Tabela 31 – Correlação entre 16 fatores do CTNT e outras características

Fator	Idade	Horas Trabalhadas por Semana	Anos Experiência Profissional	Renda Média
Conflito Trabalho-Saúde (Tempo)	-,145**	,162**	-,138*	-0,066
Conflito Trabalho-Família (Tempo)	-0,054	,196**	-0,048	-0,003
Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tempo)	-,160**	0,104	-,136*	-0,044
Conflito Trabalho-Amizades (Tempo)	-0,066	,142**	-0,044	-0,014
Conflito Trabalho-Educação (Tempo)	-,216**	,153**	-,215**	-,142**
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tempo)	-0,060	,160**	-0,050	-0,017
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tempo)	0,041	0,041	0,033	-0,015
Conflito Trabalho-Lazer (Tempo)	-0,076	,215**	-0,065	0,027
Conflito Trabalho-Saúde (Tensão)	-0,105	,170**	-0,094	-0,043
Conflito Trabalho-Família (Tensão)	-0,047	,107*	-0,039	-0,048
Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tensão)	-,175**	0,094	-,148**	-0,054
Conflito Trabalho-Amizades (Tensão)	-0,067	,163**	-0,048	-0,039
Conflito Trabalho-Educação (Tensão)	-,169**	0,100	-,179**	-,128*
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tensão)	-0,048	,113*	-0,030	-0,027
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tensão)	0,031	0,004	0,035	-0,053
Conflito Trabalho-Lazer (Tensão)	-0,018	,134*	0,001	0,019

**Correlação significativa ao nível de 0,01 (bicaudal).

*Correlação significativa ao nível de 0,05 (bicaudal).

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

A idade, os anos de experiência profissional e a renda média mostraram-se fraca e negativamente correlacionadas com 2 a 5 fatores do CTNT (trabalho-saúde, trabalho-gestão da casa e trabalho-educação), enquanto as horas trabalhadas por semana, fraca mas positivamente correlacionadas com 11 fatores. Essa correlação positiva é coerente com uma das origens do CTNT ser a escassez de tempo gerada pelo que é gasto no trabalho, sendo até esperado que fosse maior, já que quanto mais tempo se trabalha, menos tempo sobra para as demais dimensões da vida.

Interessante mencionar que a relação linear fraca entre a renda e CTF (não há correlação significativa) já havia aparecido na meta-análise de Byron (2005).

4.2.4 Sucessos objetivo e subjetivo na carreira

Como relatado no subcapítulo 3.5.3, foi criado um índice para estimar o sucesso objetivo na carreira, adaptando as escalas das variáveis faixa de renda individual e número de promoções nos últimos 5 anos, de forma a ter um valor mínimo de 1,0 e máximo de 7,0. Para a amostra como um todo, o **sucesso objetivo** obteve **média de 3,5** e desvio-padrão de 1,2 (coeficiente de variação de 35%, portanto).

Para o sucesso subjetivo na carreira, embora a escala utilizada para mensurá-lo tenha sido reconhecida previamente como válida para representar esse construto (GREENHAUS *et al*, 1990) e seja frequentemente utilizada (por exemplo, LAU *et al*, 2013; SPURK; ABELE; VOLMER, 2014), foi realizada a análise fatorial confirmatória sobre os dados da amostra, seguindo os quatro passos descritos no subcapítulo 3.5.2. Os índices de ajuste analisados constam da Tabela 32, e dois deles – SRMR e CFI – indicam bom ajuste do modelo, conforme parâmetros⁶¹ descritos na última linha dessa mesma tabela. Utilizou-se, então, a média dos valores atribuídos aos cinco itens formadores do **sucesso subjetivo** como estimador de tal sucesso, por respondente. Para a amostra como um todo, a **média foi de 5,1** e o desvio-padrão, 1,1 (coeficiente de variação de 22%, portanto).

Tabela 32 – Medidas de ajuste do modelo de sucesso subjetivo analisado por meio da CFA

Construto	Chi Square (χ ²)	df	χ ² normado	RMSEA	SRMR	CFI
Sucesso Subjetivo	40,67	5	8,133	0,145	0,07	0,97
Parâmetros para avaliação	Quanto menor, melhor.		< 3	< 0,07	< 0,08	> 0,95

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na escala utilizada para mensurar o sucesso subjetivo, dois dos itens referem-se à percepção de satisfação com aspectos indicadores do sucesso objetivo: renda e avanço (ver Quadro 9). As correlações entre o item sobre satisfação com a renda e a renda média individual, e entre o item sobre satisfação com avanço e a nova ocupação profissional reforçam a diferença entre o aspecto em si e a percepção de cada sujeito sobre ele, pois apenas a primeira correlação foi

⁶¹ Como anteriormente mencionado, Hair *et al*. (2009) mostram parâmetros diferentes de acordo com situações distintas de modelagem. Como para o sucesso subjetivo foram 5 variáveis observadas (<12, portanto) e n = 338, os parâmetros apresentados como referência consideram essas duas características.

significativa (0,302, com $p < 0,01$), mas baixa. Em outras palavras, mesmo quando a escala se refere a aspectos considerados como indicadores do sucesso objetivo, ela captura uma percepção subjetiva sobre tais aspectos.

Analisando os valores atribuídos aos sucessos objetivo e subjetivo pela amostra, retratados no Gráfico 6, uma primeira constatação é de que há percepção de menor sucesso objetivo na carreira em comparação com o sucesso subjetivo para além dos valores médios de 3,5 e 5,1, já que as medianas são, respectivamente, 3,4 e 5,2. A amplitude é semelhante para ambos os sucessos, já que os valores do objetivo variam de 1,3 a 6,7 enquanto os valores do subjetivo, entre 1,2 e 7,0.

Gráfico 6 – Relação entre sucessos objetivo e subjetivo na carreira da amostra

FONTE: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Essa superioridade da percepção da amostra sobre seu sucesso subjetivo em relação ao objetivo indica que há possivelmente mais do que uma busca pelo encontro da carreira subjetiva com a objetiva (VAN MAANEN, 1977): há priorização da carreira subjetiva em relação à objetiva.

Relatada em estudos anteriores (JUDGE *et al*, 1995; NG *et al*, 2005), a correlação positiva entre os sucessos objetivo e subjetivo também foi encontrada para a amostra brasileira (0,303, com $p < 0,01$), embora seja baixa, como pode ser visto no Gráfico 6. Seguindo a caracterização em quatro quadrantes proposta por Nabi (1999) e considerando a mediana como limite de corte entre alto e baixo sucessos, a amostra tem 96 respondentes vencedores (com altos sucessos objetivo e subjetivo), 69 vencedores subjetivos (alto sucesso subjetivo apenas), 70 vítimas do

sucesso (alto sucesso objetivo apenas) e 103 frustrados (com baixos sucessos objetivo e subjetivo).

4.2.4.1 Sucessos objetivo e subjetivo na carreira em diferentes grupos demográficos

Ao analisar os sucessos considerando características demográficas, é possível verificar diferenças estatisticamente significantes entre os valores atribuídos a ambos os sucessos dependendo do estado civil e do nível de escolaridade dos respondentes, conforme destaca a Tabela 33⁶²: ambos os sucesso são maiores para os casados/divorciados/viúvos do que para os solteiros; o sucesso subjetivo é maior para os pós-graduados *stricto sensu* do que para os graduados e pós-graduados *lato sensu*, e o sucesso objetivo é maior para pós-graduados *lato sensu* do que para os graduados.

Tabela 33 – Diferenças significantes nos sucessos objetivo e subjetivo entre grupos*

Característica	Grupos Diferentes	Sucesso Objetivo			Sucesso Subjetivo**		
		Média	Desvio-padrão	n	Média	Desvio-padrão	n
Sexo	Feminino	3,24	1,06	168	5,00	1,15	168
	Masculino	3,77	1,32	170	5,18	1,06	169
	Total			338			337
Estado civil	Solteiros	2,87	0,92	108	4,88	1,09	108
	Casados/divorciados/viúvos	3,80	1,24	230	5,19	1,10	229
	Total			338			337
Número de filhos menores de 18 anos	Nenhum filho	3,27	1,10	231	5,00	1,12	231
	1 filho	3,83	1,36	64	5,14	1,03	64
	2 ou mais	4,24	1,29	43	5,53	1,05	42
	Total			338			337
Nível de escolaridade	Graduação completa	3,21	1,13	102	5,06	1,10	102
	Pós-Graduação lato sensu completa	3,61	1,23	195	5,01	1,09	194
	Pós-Graduação stricto sensu completa	3,71	1,31	41	5,57	1,09	41
	Total			338			337
Se estuda ou não atualmente	Não	3,56	1,20	106	5,02	1,26	113
	Sim	3,47	1,24	232	5,12	1,03	224
	Total			338			337
Total		3,50	1,23	338	5,08	1,13	338

*Nesta tabela, os dados em destaque são os que apresentaram diferença estatística.

**Para o sucesso subjetivo, houve um caso *outlier* retirado da amostra.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

⁶² As Tabela 58, Tabela 59, Tabela 69 e Tabela 70 (no Apêndice 4) contêm os testes estatísticos detalhados, usados para verificação da significância estatística das diferenças entre os (dois) grupos separados por estado civil e os (três) grupos separados por escolaridade.

Embora o estado civil não tenha sido avaliado como variável preditora nesta tese, o resultado encontrado para os respondentes casados converge parcialmente com os de Ng *et al* (2005), que descobriram o estado civil “casado” como variável preditora do salário (componente do sucesso objetivo), mas não do sucesso subjetivo.

A característica sexo gera diferenças significativas apenas para o sucesso objetivo, que é maior para os homens (3,77) do que para as mulheres (3,24) e essa diferença não pode ser conectada a número de horas trabalhadas ou nível de escolaridade, pois as mulheres da amostra trabalham número de horas semelhante aos homens (46,3 e 46,8, respectivamente) e têm nível de escolaridade ligeiramente superior (72,6% delas e 67,1% deles são pós-graduados). A renda média individual delas, entretanto, é 20% menor do que a deles: R\$ 8.318,1 *versus* R\$ 10.384,0.

63

Como última característica analisada isoladamente, o número de filhos gera diferenças somente para o sucesso subjetivo, que é maior para os respondentes que têm 2 ou mais filhos (5,53) em relação aos que não têm filhos (5,00).

A combinação de características demográficas – como sexo e estado civil, sexo e ausência ou presença de filhos, e essas três ao mesmo tempo – não permite apurar diferenças estatísticas entre as médias do sucesso objetivo devido à premissa da homocedasticidade não ter sido atendida. No caso do sucesso subjetivo, não há diferenças estatísticas entre os diferentes grupos investigados, conforme mostra a Tabela 34⁶⁴.

⁶³ Excepcionalmente, se a variável nível de escolaridade for considerada intervalar, essa amostra gera resultados diferentes dos de Ng *et al* (2005), que encontraram maiores correlações para as mulheres do que para os homens entre salário e nível educacional⁶³, e entre salário e número de horas trabalhadas. Nesta tese: a) as correlações entre salário e nível de escolaridade são semelhantes para mulheres (0,240, com $p < 0,01$) e homens (0,225, com $p < 0,01$); b) a correlação entre salário e número de horas trabalhadas é estatisticamente significativa, embora baixa, apenas para os homens (0,211, com $p < 0,01$). A hipótese deixada por Ng *et al* (2005) é de que as mulheres precisariam estudar mais e trabalhar mais horas para ter nível de renda semelhante, cenário diferente do encontrado nesta tese. Diferença semelhante entre os estudos ocorre para a correlação entre a satisfação com a carreira e o nível de escolaridade: é maior para as mulheres em Ng *et al* (2005) e significativa apenas para os homens na amostra desta tese (0,155, com $p < 0,05$).

⁶⁴ As Tabelas 62 a Tabela 68 (Apêndice 4) contém os testes estatísticos detalhados, usados para verificação da significância estatística das diferenças entre os (quatro) grupos separados por sexo e estado civil combinados, os (quatro) grupos decorrentes das características sexo e ausência ou presença de filhos combinadas e os (seis) grupos resultantes da combinação dessas três características juntas (sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos).

Tabela 34 – Ausência de diferenças significantes nos sucessos objetivo e subjetivo entre grupos separados por características demográficas combinadas

		Sucesso Objetivo		Sucesso Subjetivo*	
Características Combinadas	Grupos Diferentes	Média	n	Média	n
Sexo e Estado Civil	Feminino - Solteiras	2,74	59	4,77	59
	Feminino - Casadas	3,51	109	5,13	109
	Masculino - Solteiros	3,04	49	5,02	49
	Masculino - Casados	4,06	121	5,24	120
	Total		338		337
Sexo e Presença ou não de Filhos	Feminino - nenhum filho	3,09	126	4,92	126
	Feminino - com filhos	3,66	42	5,25	42
	Masculino - nenhum filho	3,49	105	5,09	105
	Masculino - com filhos	4,21	65	5,33	64
	Total		338		337
Sexo, Estado Civil e Presença ou não de Filhos	Feminino - Solteiras - nenhum filho	2,73	58	4,78	58
	Feminino - Casadas - nenhum filho	3,40	68	5,04	68
	Feminino - Casadas - com filhos	3,68	41	5,29	41
	Masculino - Solteiros - nenhum filho	3,01	48	5,02	48
	Masculino - Casados - nenhum filho	3,90	57	5,14	57
	Masculino - Casados - com filhos	4,21	64	5,33	63
	Total		336		335

*Para o sucesso subjetivo, houve até três casos retirados da amostra: um *outlier* e dois respondentes que são solteiros e têm filhos e, por isso, não pertencem a nenhum dos seis últimos grupos.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

De forma semelhante ao já relatado na análise da alocação de tempo da amostra e dos 16 fatores do CTNT, ao iniciar a investigação sobre a influência das características idade, horas trabalhadas por semana, anos de experiência profissional e renda média individual sobre os sucessos objetivo e subjetivo na carreira, todas as correlações estatisticamente significantes são baixas (menores do que $|0,300|$), embora positivas, indicando pequena relação linear entre essas características e os sucessos – ver Tabela 35.

Como a única correlação alta é entre sucesso objetivo e renda média como consequência direta da forma como o sucesso objetivo foi estimado (com 70% de sua composição vindo da faixa de renda), merecem destaque as demais correlações significantes serem todas para o sucesso objetivo: idade, horas trabalhadas por semana e anos de experiência profissional se relacionam com esse sucesso positivamente, mas não com o sucesso subjetivo, como mostrado na Tabela 35.

Tabela 35 – Correlação entre sucessos objetivo e subjetivo na carreira e outras características

Sucessos na carreira	Idade	Horas Trabalhadas por Semana	Anos Experiência Profissional	Renda Média
Sucesso objetivo	,305**	,179**	,295**	,955**
Sucesso subjetivo	0,012	-0,070	0,005	,243**

**Correlação significativa ao nível de 0,01 (bicaudal).

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Esses resultados mostram que variáveis encontradas em estudos anteriores como boas preditoras do sucesso objetivo, como o número de horas trabalhadas (participação estendida no trabalho, em Nabi (1999)), a idade e o número de anos de experiência profissional – em Ng *et al* (2005) – não indicam ter o mesmo comportamento para a amostra estudada, pois as correlações são baixas (respectivamente, 0,179, 0,305 e 0,295, com $p < 0,01$ – ver Tabela 35).

4.2.5 Associação entre CTNT e sucessos objetivo e subjetivo na carreira

Para investigar a associação entre o conflito trabalho-não trabalho e os sucessos objetivo e subjetivo na carreira, inicialmente foi calculada a correlação entre as médias dos valores atribuídos aos 16 fatores do conflito trabalho-não trabalho (conforme modelo de melhor ajuste, analisado no subcapítulo 4.2.2) e os valores correspondentes aos sucessos objetivo e subjetivo na carreira.

A análise da correlação linear entre os 16 fatores do CTNT e os sucessos na carreira mostra que há oito casos em que tais correlações são significantes, embora baixas (por serem menores do que $|0,300|$), a saber:

- 1) entre o sucesso objetivo e os conflitos trabalho-educação, tanto o originado no tempo quanto o originado na tensão;
- 2) entre o sucesso subjetivo e os conflitos trabalho-família e trabalho-educação originados no tempo, e trabalho-família, trabalho-educação, trabalho-relacionamento romântico e trabalho-lazer originados na tensão – ver Tabela 36.

Tabela 36 – Correlação entre 16 fatores do CTNT e os sucessos objetivo e subjetivo na carreira

Fator	Sucesso Objetivo	Sucesso Subjetivo
Conflito Trabalho-Saúde (Tempo)	-0,052	-0,058
Conflito Trabalho-Família (Tempo)	-0,003	-,152**
Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tempo)	0,004	-0,037
Conflito Trabalho-Amizades (Tempo)	0,011	-0,030
Conflito Trabalho-Educação (Tempo)	-,108*	-,165**
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tempo)	-0,005	-0,074
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tempo)	-0,014	-0,003
Conflito Trabalho-Lazer (Tempo)	0,031	-0,091
Conflito Trabalho-Saúde (Tensão)	-0,029	-0,098
Conflito Trabalho-Família (Tensão)	-0,059	-,198**
Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tensão)	-0,033	-0,092
Conflito Trabalho-Amizades (Tensão)	-0,023	-0,094
Conflito Trabalho-Educação (Tensão)	-,114*	-,205**
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tensão)	-0,026	-,119*
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tensão)	-0,055	-0,037
Conflito Trabalho-Lazer (Tensão)	0,004	-,133*

**Correlação significativa ao nível de 0,01 (bicaudal).

*Correlação significativa ao nível de 0,05 (bicaudal).

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tais resultados indicam, para a amostra, uma relação inversamente proporcional, mas fraca, entre o sucesso objetivo na carreira e a interferência do trabalho sobre atividades relacionadas com a educação, e também entre o sucesso subjetivo na carreira e a interferência do trabalho sobre atividades relacionadas com a família e a educação (devido ao tempo ou à tensão), e o relacionamento romântico e o lazer (especificamente devido à tensão – aqueles que percebem com menor intensidade o conflito do trabalho sobre essas quatro dimensões da vida, tendem a ter uma percepção mais elevada de sucesso subjetivo na própria carreira (e vice-versa).

Há, portanto, rejeição de todas as hipóteses derivadas de H3 (O conflito trabalho-não trabalho é associado positivamente ao sucesso objetivo.), pois apenas dois conflitos se associam ao sucesso objetivo, mas negativamente. Há, ainda, aceitação de seis hipóteses derivadas de H4 (O conflito trabalho-não trabalho é associado negativamente ao sucesso subjetivo.), a saber:

- H4b: O conflito trabalho-família originado no tempo é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
- H4e: O conflito trabalho-educação originado no tempo é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.

- H4j: O conflito trabalho-família originado na tensão é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
- H4m: O conflito trabalho-educação originado na tensão é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
- H4n O conflito trabalho-relacionamento romântico originado na tensão é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.
- H4p: O conflito trabalho-lazer originado na tensão é associado negativamente ao sucesso subjetivo na carreira.

Considerando a expectativa de que satisfação com a carreira (escala utilizada para estimar o sucesso subjetivo nesta tese) e satisfação com o trabalho relacionem-se positivamente, os resultados encontrados convergem com diversos estudos anteriores, em que foi encontrada relação negativa entre o CTF e a satisfação com o trabalho (WILEY, 1987; BEDEIAN *et al*, 1988; RICE *et al*, 1992; CARLSON, PERREWÉ, 1999; ANDERSON *et al*, 2002; OLIVEIRA *et al*, 2013; LAPIERRE, ALLEN, 2012): apesar de terem sido apenas seis os fatores do CTNT associados (fracamente) ao sucesso subjetivo, ambos os CTFs estão entre eles.

A constatação de baixa correlação linear entre conflitos e sucessos gera baixo poder explicativo do modelo que contempla os sucessos objetivo e subjetivo como função dos 16 fatores do CTNT ($SO = f(16 \text{ fatores do CTNT})$ e $SS = f(16 \text{ fatores do CTNT})$, conforme Ilustração 17): para ambos os sucessos, apenas o conflito trabalho-educação originado na tensão contribui ($Sig < 0,05$), mas com poder de explicação muito baixo, já que os coeficientes de explicação (R^2) são de apenas 1% e 4%, respectivamente.

O destaque para os conflitos trabalho-educação como preditores de consequentes relacionados ao trabalho é ainda maior no estudo de Keeney *et al* (2013) e inesperado pelas autoras do artigo, já que tais conflitos mostram-se bons preditores da satisfação com o trabalho e da intenção de saída (*turn over*). Para explicar, são cogitadas duas possibilidades: seria frustrante para um profissional depender do investimento em educação para ser promovido e não conseguir tempo para isso devido às demandas do trabalho e/ou, diante de insatisfação com seu trabalho, o profissional recorreria à educação como forma de preparar-se para mudar de trabalho, potencializando a percepção do conflito trabalho-educação.

Há respaldo teórico para considerar os sucessos como consequentes dos 16 fatores do CTNT (como Ilustração 17), já que estudos sobre o tema tratam variáveis relacionadas com a satisfação como consequentes (KOPELMAN *et al*, 1983; WILEY, 1987; BEDEIAN *et al*, 1988; RICE *et al*, 1992; KOSSEK; OZEKI, 1998; ARYEE *et al*, 1999; CARLSON; PERREWÉ, 1999; ANDERSON *et al*, 2002; MARTINS *et al*, 2002; OLIVEIRA *et al*, 2013; HAAR, 2013; KEENEY *et al*, 2013; LAU, *et al*, 2013). Entretanto, como não há como investigar relação de causalidade entre os conflitos e os sucessos devido a este estudo não ser longitudinal, em busca de maior entendimento sobre a associação entre esses dois blocos de variáveis, foi feita uma nova análise, **invertendo a relação de dependência**: a pergunta a ser respondida é se a intensidade dos conflitos percebidos se alteram considerando diferentes níveis dos sucessos objetivo e subjetivo, separadamente.

Utilizando, então, como modelos, “Cada fator do CTNT = f(SO)” e “Cada fator do CTNT = f(SS)”, o resultado reflete as correlações lineares anteriormente analisadas (ver Tabela 36): o sucesso objetivo contribui somente para explicar dois fatores do CTNT (Sigs < 0,05), os conflitos trabalho-educação, e o sucesso subjetivo, para explicar seis fatores, mas com coeficientes de explicação (R^2) permanecendo muito baixos, variando entre 1% e 4%, conforme mostra a Tabela 37.

Tabela 37 – Coeficientes de explicação dos fatores do CTNT como função linear dos sucessos objetivo e subjetivo

Fatores do CTNT	Sucesso objetivo		Sucesso subjetivo	
	Sigs	R ²	Sigs	R ²
Conflito Trabalho-Saúde (Tempo)	0,336	0%	0,287	0%
Conflito Trabalho-Família (Tempo)	0,949	0%	0,005	2%
Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tempo)	0,941	0%	0,503	0%
Conflito Trabalho-Amizades (Tempo)	0,843	0%	0,588	0%
Conflito Trabalho-Educação (Tempo)	0,047	1%	0,002	3%
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tempo)	0,933	0%	0,174	1%
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tempo)	0,805	0%	0,949	0%
Conflito Trabalho-Lazer (Tempo)	0,574	0%	0,095	1%
Conflito Trabalho-Saúde (Tensão)	0,591	0%	0,073	0%
Conflito Trabalho-Família (Tensão)	0,283	0%	0,000	4%
Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tensão)	0,551	0%	0,090	1%
Conflito Trabalho-Amizades (Tensão)	0,670	0%	0,085	1%
Conflito Trabalho-Educação (Tensão)	0,035	1%	0,000	4%
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tensão)	0,632	0%	0,029	1%
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tensão)	0,315	0%	0,492	0%
Conflito Trabalho-Lazer (Tensão)	0,949	0%	0,014	2%

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Os Gráfico 7 e Gráfico 8 ilustram a pequena relação linear entre os valores dos 16 fatores do CTNT e níveis diferentes de sucesso objetivo e subjetivo, respectivamente: a distribuição dos dados têm o formato de uma nuvem de pontos dispersos.

Gráfico 7 – 16 fatores do CTNT considerando níveis diferentes do sucesso objetivo

FONTE: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Gráfico 8 – 16 fatores do CTNT considerando níveis diferentes do sucesso subjetivo

FONTE: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Como última tentativa de encontrar novos indícios sobre a associação entre conflitos e sucessos (objetivo e subjetivo, separadamente), os respondentes foram agrupados em 7 categorias:

aqueles cujo sucesso teve valor até 2,0; os que tiveram sucesso de 2,01 a 3,0, e assim sucessivamente até 6,01 a 7,0. As Tabela 38 e Tabela 39 mostram os valores dos 16 fatores do CTNT para cada uma dessas categorias dos sucessos objetivo e subjetivo.

Tabela 38 – Médias e desvios-padrão dos 16 fatores do CTNT por agrupamentos do sucesso objetivo*

16 fatores do CTNT	Intervalos do sucesso objetivo											
	Até 2,0		2,01 a 3,0		3,01 a 4,0		4,01 a 5,0		5,01 a 6,0		6,01 a 7,0	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Conf. Trab.-Saúde (Tempo)	4,6	1,7	4,6	1,6	4,7	1,8	4,7	1,6	4,1	1,5	4,3	1,4
Conf. Trab.-Família (Tempo)	4,2	1,5	4,5	1,7	4,8	1,5	4,4	1,6	4,2	1,6	4,7	1,5
Conf. Trab.-Gestão da casa (Tempo)	3,7	1,9	4,7	1,6	4,9	1,5	4,6	1,5	4,1	1,6	4,3	1,5
Conf. Trab.-Amizades (Tempo)	4,1	1,5	4,6	1,5	4,9	1,6	4,6	1,5	4,3	1,5	4,6	1,5
Conf. Trab.-Educação (Tempo)	4,5	1,6	4,9	1,6	4,8	1,5	4,5	1,6	4,0	1,6	4,4	1,1
Conf. Trab.-Relacionamento romântico (Tempo)	4,0	1,6	4,1	1,7	4,1	1,7	4,2	1,6	3,6	1,8	3,9	1,5
Conf. Trab.-Envolvimento com a comunidade (Tempo)	3,9	1,7	4,3	1,8	4,5	1,8	4,1	1,7	4,0	2,0	3,9	1,2
Conf. Trab.-Lazer (Tempo)	4,6	1,4	4,6	1,8	5,0	1,7	4,8	1,4	4,4	1,7	4,8	1,1
Conf. Trab.-Saúde (Tensão)	4,4	1,8	4,7	1,7	5,1	1,6	4,6	1,7	4,3	1,8	4,1	1,4
Conf. Trab.-Família (Tensão)	4,0	1,5	4,3	1,7	4,4	1,7	4,1	1,7	3,9	1,5	3,6	1,5
Conf. Trab.-Gestão da casa (Tensão)	4,2	1,7	4,9	1,7	5,0	1,5	4,5	1,6	4,3	1,6	4,3	1,5
Conf. Trab.-Amizades (Tensão)	4,0	1,6	4,3	1,7	4,5	1,7	4,2	1,6	3,9	1,6	4,0	1,5
Conf. Trab.-Educação (Tensão)	4,6	1,6	4,8	1,6	4,9	1,6	4,6	1,6	4,0	1,5	3,8	1,1
Conf. Trab.-Relacionamento romântico (Tensão)	4,3	1,5	4,2	1,8	4,1	1,8	4,0	1,9	4,0	1,8	3,8	1,6
Conf. Trab.-Envolvimento com a comunidade (Tensão)	3,7	1,7	4,3	1,9	4,5	1,9	3,9	1,8	3,7	1,8	3,7	1,3
Conf. Trab.-Lazer (Tensão)	4,2	1,7	4,2	1,8	4,6	1,8	4,4	1,7	4,0	1,8	4,0	1,4
n	30		104		99		55		38		12	

*Nesta tabela, os dados circulados são os que apresentaram diferença estatística.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

É possível verificar que há apenas um par de valores estatisticamente diferentes, para o sucesso objetivo – conflitos trabalho-gestão da casa originados no tempo na faixa “até 2,0” e “de 3,01 a 4,0” – mas variação entre os indivíduos (desvio-padrão) para todos os fatores.

Tabela 39 – Médias e desvios-padrão dos 16 fatores do CTNT por agrupamentos do sucesso subjetivo

16 fatores do CTNT	Intervalos do sucesso subjetivo											
	Até 2,0		2,01 a 3,0		3,01 a 4,0		4,01 a 5,0		5,01 a 6,0		6,01 a 7,0	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Conf. Trab.-Saúde (Tempo)	4,3	1,8	4,9	1,6	4,8	1,6	4,7	1,5	4,6	1,7	4,2	1,81
Conf. Trab.-Família (Tempo)	4,6	1,5	4,9	1,3	4,9	1,5	4,7	1,5	4,5	1,5	3,9	2,04
Conf. Trab.-Gestão da casa (Tempo)	4,5	2,2	4,6	1,7	4,5	1,7	4,6	1,5	4,6	1,6	4,2	1,86
Conf. Trab.-Amizades (Tempo)	4,5	1,9	4,6	1,6	4,6	1,6	4,6	1,4	4,7	1,4	4,4	1,83
Conf. Trab.-Educação (Tempo)	3,9	1,7	5,4	1,7	5,1	1,3	5,0	1,4	4,5	1,5	4,1	1,89
Conf. Trab.-Relacionamento romântico (Tempo)	3,6	1,9	4,0	1,5	4,4	1,8	4,2	1,6	3,9	1,7	3,9	1,95
Conf. Trab.-Envolvimento com a comunidade (Tempo)	4,0	2,1	4,3	2,1	3,9	2,0	4,5	1,7	4,3	1,7	4,0	1,76
Conf. Trab.-Lazer (Tempo)	4,8	2,0	4,8	1,6	4,9	1,3	4,9	1,4	4,6	1,7	4,6	1,87
Conf. Trab.-Saúde (Tensão)	4,1	1,5	5,2	1,4	5,0	1,6	4,8	1,6	4,8	1,7	4,0	2,02
Conf. Trab.-Família (Tensão)	4,4	1,8	5,0	1,5	4,6	1,7	4,3	1,5	4,2	1,6	3,2	1,96
Conf. Trab.-Gestão da casa (Tensão)	4,4	2,1	4,9	1,8	4,9	1,7	4,8	1,5	4,8	1,5	4,0	1,86
Conf. Trab.-Amizades (Tensão)	4,1	1,8	4,6	1,7	4,3	1,8	4,4	1,4	4,3	1,6	3,5	1,95
Conf. Trab.-Educação (Tensão)	3,7	1,6	5,5	1,6	5,5	1,3	4,9	1,4	4,5	1,5	3,9	1,84
Conf. Trab.-Relacionamento romântico (Tensão)	3,7	2,1	4,5	1,5	4,4	1,9	4,3	1,5	4,1	1,8	3,4	2,02
Conf. Trab.-Envolvimento com a comunidade (Tensão)	4,1	2,1	4,1	1,9	3,9	2,1	4,4	1,8	4,3	1,7	3,5	1,79
Conf. Trab.-Lazer (Tensão)	4,1	2,0	4,8	1,7	4,5	1,7	4,7	1,5	4,2	1,8	3,7	2,02
n	10		15		31		93		148		41	

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

A análise gráfica das distribuições dos 16 fatores do CTNT considerando os sete grupos dos sucessos – ver Gráfico 9 – levantou a hipótese de que a relação entre esses dois blocos de variáveis (conflitos e sucessos) pudesse ser quadrática – “Cada fator do CTNT = $f(\text{grupo SO; grupo SO}^2)$ ” e “Cada fator do CTNT = $f(\text{grupo SS; grupo SS}^2)$ ”. Por isso, foram feitas regressões polinomiais de 2º grau para apurar o poder explicativo (R^2) desses modelos.

Gráfico 9 – Exemplos de fatores do CTNT por agrupamentos dos sucessos objetivo e subjetivo

FONTE: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Considerando, então, modelos quadráticos gerados a partir das médias dos fatores do CTNT e dos sucessos em cada um dos sete grupos de sucesso objetivo e de sucesso subjetivo, há grande aumento do poder de explicação, como indicado pela maior frequência de coeficientes R^2 acima de 70%, mostrados na Tabela 40.

Tabela 40 – Coeficientes de explicação dos fatores do CTNT como função quadrática dos agrupamentos dos sucessos objetivo e subjetivo

Fatores do CTNT	Sucesso objetivo			Sucesso subjetivo		
	Sigs SO	Sigs SO ²	R ²	Sigs SS	Sigs SS ²	R ²
Conflito Trabalho-Saúde (Tempo)	0,000	0,000	69%	0,000	0,000	93%
Conflito Trabalho-Família (Tempo)	0,000	0,000	28%	0,000	0,000	98%
Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tempo)	0,000	0,000	67%	0,000	0,000	61%
Conflito Trabalho-Amizades (Tempo)	0,000	0,000	59%	0,000	0,000	55%
Conflito Trabalho-Educação (Tempo)	0,000	0,000	66%	0,000	0,000	82%
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tempo)	0,000	0,000	37%	0,000	0,000	65%
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tempo)	0,000	0,000	70%	0,000	0,000	42%
Conflito Trabalho-Lazer (Tempo)	0,000	0,000	28%	0,000	0,000	64%
Conflito Trabalho-Saúde (Tensão)	0,000	0,000	74%	0,000	0,000	77%
Conflito Trabalho-Família (Tensão)	0,000	0,000	86%	0,000	0,000	85%
Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tensão)	0,000	0,000	65%	0,000	0,000	84%
Conflito Trabalho-Amizades (Tensão)	0,000	0,000	70%	0,000	0,000	74%
Conflito Trabalho-Educação (Tensão)	0,000	0,000	93%	0,000	0,000	82%
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tensão)	0,000	0,000	91%	0,000	0,000	92%
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tensão)	0,000	0,000	63%	0,000	0,000	52%
Conflito Trabalho-Lazer (Tensão)	0,000	0,000	57%	0,000	0,000	93%

FONTE: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

O retorno da análise considerando os valores individuais dos sucessos, mas mantendo a relação quadrática – cada fator do CTNT = $f(SO; SO^2)$ e cada fator do CTNT = $f(SS; SS^2)$ – mostra melhora nos coeficientes de explicação (R^2), mas eles ainda permanecem muito baixos, indicando que o poder explicativo do sucesso é pequeno para esta amostra: o modelo proposto carece de variáveis que auxiliem a conectar o conflito trabalho-não trabalho e os sucessos objetivo e subjetivo na carreira.

Tabela 41 – Coeficientes de explicação dos fatores do CTNT como função quadrática dos sucessos objetivo e subjetivo

Fatores do CTNT	Sucesso objetivo			Sucesso subjetivo		
	Sigs SO	Sigs SO ²	R ²	Sigs SS	Sigs SS ²	R ²
Conflito Trabalho-Saúde (Tempo)	0,098	0,063	1%	0,069	0,042	2%
Conflito Trabalho-Família (Tempo)	0,026	0,023	2%	0,043	0,011	4%
Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tempo)	0,000	0,000	4%	0,045	0,031	2%
Conflito Trabalho-Amizades (Tempo)	0,006	0,006	2%	0,136	0,108	1%
Conflito Trabalho-Educação (Tempo)	0,098	0,040	2%	0,002	0,000	7%
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tempo)	0,134	0,123	1%	0,027	0,013	2%
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tempo)	0,118	0,101	1%	0,125	0,117	1%
Conflito Trabalho-Lazer (Tempo)	0,040	0,047	1%	0,119	0,061	2%
Conflito Trabalho-Saúde (Tensão)	0,003	0,002	3%	0,005	0,001	4%
Conflito Trabalho-Família (Tensão)	0,020	0,010	2%	0,040	0,006	6%
Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tensão)	0,019	0,013	2%	0,010	0,004	3%
Conflito Trabalho-Amizades (Tensão)	0,019	0,014	2%	0,150	0,006	3%
Conflito Trabalho-Educação (Tensão)	0,008	0,002	4%	0,001	0,000	9%
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tensão)	0,747	0,677	0%	0,006	0,002	4%
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tensão)	0,038	0,021	2%	0,051	0,036	1%
Conflito Trabalho-Lazer (Tensão)	0,042	0,040	1%	0,022	0,006	4%

FONTE: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

4.2.5.1 Variação do CTNT considerando níveis relativos de sucesso

Em busca de maior compreensão descritiva sobre os 16 fatores do CTNT para níveis diferentes de sucesso, a amostra foi dividida em três tercís: no caso do sucesso objetivo, considerando como valores-limite 2,86 e 4,00, como pode ser visto no Gráfico 10; e no caso do sucesso subjetivo, com valores-limite de 5,00 e 5,60, como ilustra o Gráfico 11.

Gráfico 10 – Distribuição dos valores atribuídos ao sucesso objetivo pela amostra

FONTE: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Gráfico 11 – Distribuição dos valores atribuídos ao sucesso subjetivo pela amostra

FONTE: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Cada tercil de respondentes foi, então, relativamente denominado como grupo de menor sucesso (1º tercil), grupo de sucesso intermediário (2º tercil) e grupo de maior sucesso (3º tercil) e teve seu perfil analisado, conforme dados das Tabela 42⁶⁵ e Tabela 43.

Considerando os três grupos do sucesso objetivo, os crescimentos no número de promoções e na renda média são inerentes à maneira como tal sucesso foi estimado nesta tese, baseado nessas duas variáveis, já que são frequentemente utilizadas na literatura como medidas do sucesso objetivo (ver Quadro 9). É possível perceber, entretanto, que outras características são também crescentes com esse mesmo sucesso: idade, frequência de filhos, número de horas trabalhadas por semana, anos de experiência profissional e renda média por anos de experiência, além do sucesso subjetivo. Além disso, há praticamente a inversão da participação de mulheres e homens nos níveis de menor e maior sucesso objetivo, já que no primeiro grupo, 60% são mulheres e no último, 63% são homens. Essa última constatação é coerente com a renda média dos dois grupos da amostra: tal renda é 20% menor para as mulheres em relação aos homens (ver Tabela 11).

⁶⁵ As Tabela 72, Tabela 74 e Tabela 75 (ver Apêndice 4) contêm os testes estatísticos detalhados, usados para verificação de significância estatística das diferenças entre os três grupos de sucesso objetivo. E as Tabela 73, Tabela 76 e Tabela 77 (também no Apêndice 4), os mesmos testes, mas para os três grupos do sucesso subjetivo.

Tabela 42 – Limite, média e perfil demográfico dos três grupos do sucesso objetivo*

	Sucesso Objetivo		
	Grupo de Menor SO	SO Intermediário	Grupo de Maior SO
Limite	Até 2,86	De 2,87 a 4,00	De 4,01 a 6,70
Média	2,3	3,5	5,0
n	124	109	105
Idade	31,8	35,4	38,5
% Feminino	60%	50%	37%
% Masculino	40%	50%	63%
% com Filhos	21%	25%	51%
Horas trabalhadas por semana	44,1	47,0	49,0
Número de promoções	1,2	1,7	2,0
Anos de experiência profissional	13,6	16,9	19,8
Renda média	4.712,3	9.114,9	15.094,1
Renda média/anos de experiência	444,8	694,4	900,1
Sucesso subjetivo	4,8	5,0	5,5

*Nesta tabela, os dados circulos são os que apresentaram diferença estatística.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Já nos três grupos do sucesso subjetivo é possível perceber maior homogeneidade, principalmente na idade, nos anos de experiência profissional e até mesmo na renda média e na renda média por anos de experiência (ver Tabela 43): para essas duas últimas características os coeficientes de variação são de 10,1% e 9,4% versus 44,1% e 27,4% considerando os grupos do sucesso objetivo.

Tabela 43 – Limite, média e perfil demográfico dos três grupos do sucesso subjetivo

	Sucesso Subjetivo		
	Grupo de Menor SS	SS Intermediário	Grupo de Maior SS
Limite	Até 5,00	De 5,01 a 5,60	De 5,61 a 7,00
Média	4,1	5,4	6,2
n	148	81	108
Idade	34,8	34,9	35,4
% Feminino	50%	57%	44%
% Masculino	50%	43%	56%
% com Filhos	28%	25%	42%
Horas trabalhadas por semana	47,8	46,6	44,6
Número de promoções	1,4	1,7	1,8
Anos de experiência profissional	16,2	16,6	16,9
Renda média	8.288,6	9.680,0	10.625,2
Renda média/anos de experiência	591,9	711,4	740,2
Sucesso objetivo	3,2	3,6	3,9

*Nesta tabela, os dados circulos são os que apresentaram diferença estatística.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Ainda como pode ser visto na Tabela 43, destacam-se indícios de que há relação decrescente entre sucesso subjetivo e horas trabalhadas por semana, e uma menor inversão da participação entre mulheres e homens, entre os grupos de sucesso subjetivo intermediário (57% de mulheres) e maior sucesso subjetivo (56% de homens). Para o grupo estudado, é plausível, então, considerar que trabalhar menos está associado a sentir-se mais bem sucedido com a própria carreira, e esse sentimento é um pouco mais frequente nas mulheres.

A apuração dos 16 fatores do CTNT para cada nível relativo do sucesso objetivo mostra diferenças significativas entre as médias de 8 desses fatores, sempre com o conflito maior para o grupo de sucesso intermediário, como mostra a Tabela 44⁶⁶. Detalhando as diferenças:

- os conflitos trabalho-família e trabalho-gestão da casa originados no tempo e o conflito trabalho-saúde originado na tensão são maiores para o grupo de SO intermediário em relação aos outros dois grupos;
- os conflitos trabalho-amizade e trabalho-lazer originados no tempo são maiores para o grupo de SO intermediário em relação ao grupo de menor SO;
- e os conflitos trabalho-educação, independentemente da origem, e trabalho-envolvimento com a comunidade originado na tensão são maiores para o grupo de SO intermediário em relação ao grupo de maior SO.

⁶⁶ As Tabela 95, Tabela 96 e Tabela 98 (no Apêndice 6) contêm os testes estatísticos detalhados, usados para verificação da significância estatística das diferenças nos fatores do CTNT entre os três grupos de sucesso objetivo e os três grupos de sucesso subjetivo; e as Tabela 97 e Tabela 99 (também no Apêndice 6), os testes para avaliar entre quais grupos especificamente existem tais diferenças para cada um dos sucessos.

Tabela 44 – Diferenças nos 16 fatores do CTNT entre os três grupos do sucesso objetivo

Fator	Sucesso Objetivo		
	Grupo de Menor SO	SO Intermediário	Grupo de Maior SO
Conf_Trab_Saúde_Tempo	4,51	4,81	4,43
Conf_Trab_Família_Tempo	4,34	4,91	4,33
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	4,35	5,02	4,35
Conf_Trab_Amizades_Tempo	4,41	4,95	4,46
Conf_Trab_Educação_Tempo	4,70	4,90	4,33
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	3,92	4,19	3,98
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	4,16	4,53	4,07
Conf_Trab_Lazer_Tempo	4,49	5,10	4,66
Conf_Trab_Saúde_Tensão	4,52	5,14	4,44
Conf_Trab_Família_Tensão	4,15	4,50	3,95
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	4,60	5,12	4,43
Conf_Trab_Amizades_Tensão	4,15	4,55	4,07
Conf_Trab_Educação_Tensão	4,63	5,00	4,31
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	4,12	4,18	3,96
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	4,10	4,57	3,81
Conf_Trab_Lazer_Tensão	4,14	4,69	4,20
Sucesso_Subjetivo	4,78	5,02	5,50
No. Respondentes	124	109	105

*Nesta tabela, os dados em destaque são os que apresentaram diferença estatística.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Essa superioridade de 8 fatores do CTNT no grupo de sucesso objetivo intermediário relativo reforça a possibilidade de que a relação entre CTNT e sucesso objetivo seja quadrática. É possível pressupor que haja características desse grupo de sucesso intermediário que estejam relacionadas com a percepção mais elevada de conflito nesses 8 fatores, características que esta tese ainda não conseguiu determinar, já que não houve diferenças significantes naquelas que foram aqui estudadas (como visto na Tabela 42). Por isso, essa é uma das principais sugestões de pesquisa futura que ficarão registradas nas Considerações Finais: investigar o formato quadrático da relação e suas “causas”.

Já considerando os três grupos do sucesso subjetivo, há diferenças significativas para menos fatores do CTNT (apenas 5 dos 16), sempre com o conflito menor para o grupo de maior sucesso subjetivo e maior para o grupo de menor sucesso subjetivo: para quatro conflitos, trabalho-educação, independentemente da origem, e trabalho-família e trabalho-lazer originados na tensão, é exatamente esse o cenário; o conflito trabalho-relacionamento romântico baseado na tensão é maior também para o grupo de SS intermediário. Essa concentração de menor conflito

no grupo de maior sucesso subjetivo reforça a possibilidade de que a relação entre CTNT e sucesso subjetivo seja inversamente proporcional, mantendo a coerência com as correlações negativas encontradas entre 6 dos fatores e o sucesso subjetivo (ver início do subcapítulo 4.2.5).

É plausível considerar que uma intensidade menor de conflito está relacionada à menor dificuldade de considerar aspectos do não trabalho durante o desenvolvimento da carreira, seguindo o que Greenhaus e Kossek (2014) denominaram como “perspectiva trabalho-casa sobre carreiras”. A constatação de que há fatores do CTNT que são menores para grupos com maior sucesso subjetivo indica que viver essa perspectiva na prática pode gerar maior satisfação com a carreira, atendendo a apelo levantado por Hirschi *et al* (2016) para que essa relação fosse investigada – em seu artigo, os autores encontram associação somente entre orientação para a dimensão família e a satisfação com a carreira.

Tabela 45 – Diferenças nos 16 fatores do CTNT entre os três grupos do sucesso subjetivo

Fator	Sucesso Subjetivo		
	Grupo de Menor SS	SS Intermediário	Grupo de Maior SS
Conf_Trab_Saúde_Tempo	4,71	4,51	4,45
Conf_Trab_Família_Tempo	4,74	4,42	4,28
Conf_Trab_Gestão da casa_Tempo	4,59	4,63	4,46
Conf_Trab_Amizades_Tempo	4,59	4,71	4,52
Conf_Trab_Educação_Tempo	5,00	4,58	4,23
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	4,15	4,19	3,71
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	4,32	4,17	4,22
Conf_Trab_Lazer_Tempo	4,91	4,77	4,48
Conf_Trab_Saúde_Tensão	4,84	4,81	4,42
Conf_Trab_Família_Tensão	4,45	4,28	3,78
Conf_Trab_Gestão da casa_Tensão	4,83	4,79	4,49
Conf_Trab_Amizades_Tensão	4,39	4,34	4,00
Conf_Trab_Educação_Tensão	5,04	4,52	4,22
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	4,27	4,36	3,62
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	4,24	4,26	3,98
Conf_Trab_Lazer_Tensão	4,61	4,43	3,90
Sucesso_Objeto	3,18	3,60	3,88
No. Respondentes	148	81	108

*Nesta tabela, os dados em destaque são os que apresentaram diferença estatística.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 Objetivos e resultados alcançados

Esta tese nasce da inquietação da pesquisadora com a forma como o trabalho parece “invadir” as demais dimensões da vida. Por que parece tão difícil tratar o trabalho com seriedade mas demandar que ele deixe espaço para outros interesses? Por que o mundo organizacional pressiona as pessoas a tê-lo quase como interesse único em suas vidas, ou ao menos interesse prioritário, experiência vivida pessoalmente e escutada nas conversas informais com colegas de trabalho e amigos? As pessoas são felizes assim? Nem todas essas questões são já respondidas nesta tese, mas ela é o início de um caminho que a pesquisadora deseja continuar seguindo em sua própria carreira: auxiliar a si própria e àqueles que influenciam a vida de muitos no mundo do trabalho – gestores e aconselhadores de carreira – a fazerem gestão de carreira construindo uma vida que contém trabalho e também muitas outras coisas além de trabalho.

A análise do referencial teórico mostra que, na área de gestão, a relação entre trabalho e não trabalho é estudada sob duas perspectivas: a primeira que foca as dificuldades geradas para o cumprimento dos papéis associados a esses dois domínios da vida, denominada conflito; a segunda referente aos ganhos decorrentes de participar de múltiplos papéis na vida, o enriquecimento. Essa análise mostra também que os estudos se concentram há mais tempo na família como sinônimo de não trabalho, sendo ainda incipiente as discussões sobre quais outras dimensões do não trabalho “sofrem” pela invasão do trabalho. E que não há estudos buscando compreender a relação entre trabalho-não trabalho e o sucesso na carreira, especialmente em tempos de crescente responsabilização do indivíduo pelo seu desenvolvimento e pela escolha de caminhos profissionais que lhe façam sentido, em busca de um sucesso mais “personalizado”.

Devido à inquietação inicialmente exposta, optou-se por focar o conflito trabalho-não trabalho para a parte empírica deste estudo, o que resultou no objetivo geral de investigar o conflito trabalho-não trabalho e sua relação com os sucessos objetivo e subjetivo na carreira. O modelo teórico inicialmente proposto, com as quatro hipóteses que esta tese investigou, é parcialmente confirmado, já que o construto conflito trabalho não-trabalho é multidimensional (H1) e seis

fatores do CTNT relacionam-se negativamente com o sucesso subjetivo na carreira (H4), como mostra a Ilustração 24. A rejeição de H3, com indícios de que a relação entre fatores do CTNT e o sucesso objetivo seja quadrática, deixa a principal hipótese a ser verificada em estudos futuros.

Ilustração 24 – Modelo com as hipóteses aceitas nesta tese

FONTE: Elaborada pela autora.

Para chegar a essa conclusão e atender ao objetivo geral, cinco objetivos específicos foram explorados. O primeiro deles, sobre a identificação das dimensões do não trabalho nas quais a amostra aloca tempo, reforça que há interesses diversificados fora do trabalho, que não apenas a família. E além disso, há variação entre os indivíduos: as pessoas não apenas alocam tempo a diferentes dimensões do não trabalho, como o fazem com intensidades diferentes, possivelmente refletindo prioridades também diferentes na vida fora do trabalho.

O segundo objetivo específico refere-se ao aspecto mais central desta tese: a validação do construto multidimensional de conflito trabalho-não trabalho para o contexto brasileiro, utilizando proposta validada para norte-americanos (KEENEY *et al*, 2013). Essa constatação reforça que o trabalho ocupa tempo ou gera tensão que se reflete em menor aproveitamento do que o desejado das dimensões do não trabalho, e, mais uma vez, também há variação entre os

indivíduos. Esse modelo teórico reflete a realidade demográfica que tem sido crescente no mundo e a necessidade de expandir o construto conflito trabalho-família: mais pessoas que optam por não ter família ou, mesmo tendo-a, também querem dedicar-se a outras dimensões além do trabalho e da família. Há consequência direta para as políticas de Recursos Humanos e as práticas de aconselhamento de carreira que visam a auxiliar na preservação do tempo de não trabalho, pois é preciso contemplar essa diversidade, não se concentrando somente em questões referentes à família.

O terceiro objetivo específico, de identificação das dimensões do não-trabalho mais afetadas no CTNT, faz sobressair duas delas, a gestão da casa e o lazer. No caso da gestão da casa, é curioso que a alocação de tempo seja a terceira menor (4,14), possivelmente como reflexo do número de empregados domésticos no Brasil, mas o conflito trabalho-gestão da casa tensão seja o segundo maior (4,71), com intensidade destacada para as mulheres que não têm filhos, solteiras ou casadas. E, enquanto isso, para os homens, o destaque é a correlação negativa entre a alocação do tempo a essa dimensão e 7 fatores do CTNT, ou seja, alocando tempo semelhante ao das mulheres e sentindo menos conflito trabalho-gestão da casa, ao participar da gestão da casa eles sentem conflito menor em várias outras dimensões do não trabalho.

O conflito trabalho-lazer originado no tempo (4,74) é o maior de todos, enquanto a alocação de tempo ao lazer é a única que se relaciona negativamente com todos os fatores do CTNT: as pessoas sentem a falta de tempo para o lazer, mas quando conseguem dedicar-se a ele têm uma sensação global menor do CTNT. É como se o lazer fosse uma “dimensão-coringa”: a mais prejudicada e a que tem mais condições de gerar um sentimento geral mais positivo em relação ao CTNT.

O quarto objetivo específico foca-se na análise de características demográficas influenciadoras do CTNT, mostrando que a situação para as mulheres é mais urgente: todos os 16 fatores do CTNT são maiores para elas, o conflito mais intenso para os homens (conflito trabalho-lazer, 4,50) é semelhante ao menos intenso para as mulheres (conflito trabalho-relacionamento romântico tempo, 4,31) e o casamento atua como potencializador, assim como a ausência de filhos. As esposas têm sentido maior pressão do que os maridos para lidar com a interferência do trabalho sobre o não trabalho – o casamento, então, “protege” os homens – e também as mulheres que não têm filhos, possivelmente menos compreendidas em seu ambiente

profissional por não terem uma responsabilidade fora do trabalho “tão importante” quanto os filhos.

Outro ponto que destaca-se para as mulheres é as diferenças em relação aos homens serem maiores para a origem tensão do CTNT e também para dimensões mais coletivas, como família, envolvimento com a comunidade e amizades – elas estão mais tensas e sentem-se mais pressionadas a atender ao coletivo, possivelmente em detrimento de prioridades mais individuais. E, por último, a família não é a dimensão mais afetada para elas (ver H2, na Ilustração 24), estando à frente dimensões como gestão da casa, saúde, educação e lazer.

Esse conjunto de descobertas sobre o CTNT fortalece a importância de expandir os estudos sobre o não trabalho para além da família para todos os indivíduos, mas principalmente para as mulheres.

Por fim, o quinto e último objetivo específico, referente à investigação de como se relacionam os fatores do CTNT e os sucessos objetivo e subjetivo na carreira, gera a maior surpresa desta tese e também a principal hipótese para estudos futuros. Apenas dois fatores do CTNT mostraram-se relacionados negativamente (não positivamente, como pressupunha H3) com o sucesso objetivo, e a análise detalhada dessa relação aponta que ela pode ser quadrática: o desejo de atender a um padrão socialmente compartilhado de sucesso (sucesso objetivo) pode explicar que suporte-se níveis maiores de conflito em um momento intermediário da jornada em busca desse sucesso. A Ilustração 25 destaca a relação esperada e a sugerida entre CTNT e sucesso objetivo, e também a esperada e a observada entre CTNT e sucesso subjetivo.

Ilustração 25 – Comparação conceitual: relações esperadas e encontradas entre CTNT e sucessos objetivo e subjetivo na carreira

FONTE: Elaborada pela autora.

Quanto ao sucesso subjetivo, é interessante notar que foi maior do que o sucesso objetivo na amostra (médias de 5,1 e 3,5, respectivamente), indicando a priorização de aspectos pessoais na construção da carreira. E enquanto características como idade, número de horas trabalhadas por semana, anos de experiência profissional e renda média por anos de experiência são crescentes entre os três grupos relativos criados para o sucesso objetivo (menor SO, SO intermediário e maior SO), merece destaque a semelhança entre os três grupos relativos criados para o sucesso subjetivo (menor SS, SS intermediário e maior SS), já que apenas o número de horas trabalhadas é decrescente entre esses grupos. Ir vivendo, persistir, trabalhar mais ajudam a ter mais sucesso objetivo, mas o sucesso subjetivo é associado a outras características, sendo trabalhar menos a única que esta tese consegue elencar.

Apesar da validação do conflito trabalho-não trabalho, há dois aspectos que merecem aprofundamento: 1) a inclusão de outras dimensões nesse construto, já que a amostra destacou espiritualidade como dimensão do não trabalho à qual também dedica tempo; 2) as razões para que as fronteiras entre as origens tempo e tensão sejam mais sutis para algumas dimensões do não trabalho (como ocorreu para gestão da casa, educação, relacionamento romântico e envolvimento com a comunidade). Esses dois pontos são retomados como sugestões de pesquisas futuras.

5.2 Limitações do estudo

É importante registrar as limitações do estudo. A primeira delas refere-se à impossibilidade de estabelecer causalidade entre as variáveis, já que o estudo foi transversal, embora a teoria permita pressupor a direção das relações entre tais variáveis e baseie-se em relação de causalidade. Optou-se por não realizar uma pesquisa longitudinal devido à dificuldade de obter adesão dos respondentes para esse tipo de estudo e ao tempo disponível para sua finalização.

A segunda limitação refere-se à coleta dos dados ter sido realizada por meio de autopreenchimento. A opção por esse formato, entretanto, baseou-se na intenção de captar a percepção do próprio indivíduo sobre os fenômenos pesquisados (conflitos e sucessos), e gerou cuidados para minimizar possíveis vieses: garantia de anonimato aos respondentes, destaque à inexistência de respostas certas ou erradas, randomização das alternativas nas perguntas do

questionário em que tal procedimento era pertinente e escolha de amostra com nível de escolaridade compatível à capacidade de compreensão necessária sobre os conteúdos demandados e ao formato de coleta dos dados.

Por fim, mas não menos importante, a amostra foi não probabilística, por conveniência, o que impede a generalização das conclusões obtidas nesta tese para a população. Além disso, a população considerada representa uma parcela pequena dos brasileiros, já que dados do MEC (2012) apontavam 7,9% de graduados no país, no final de 2010.

5.3 Contribuições da pesquisa

A preocupação maior ao realizar esta tese era embasar a discussão sobre o desafio que o conflito entre trabalho e diferentes dimensões do não trabalho representa para indivíduos, organizações e sociedade (BAILYN, 2006), imaginando que incentivar tal discussão abra espaço para uma vida menos centrada no trabalho, com espaço para tudo mais que nela existe.

A validação do construto conflito trabalho-não trabalho no contexto brasileiro é a principal contribuição teórica desta tese. Ela mostra que a relação de escassez (conflito) existe, não é apenas entre trabalho e família (como foi o foco inicial de estudos sobre o tema) e é percebida em intensidades diferentes pelas pessoas. Além disso, a relação negativa de seis fatores do CTNT com o sucesso subjetivo reforça que o conflito prejudica a satisfação com a carreira, uma segunda contribuição teórica da tese. Finalizando as contribuições teóricas, os indícios de relação quadrática entre fatores do CTNT e o sucesso objetivo deixa a principal hipótese a ser ainda investigada no futuro.

Como contribuições práticas, de posse desses resultados, gestores de Recursos Humanos podem ser incentivados a elaborar políticas e práticas mais inclusivas para gestão do conflito trabalho-não trabalho, e não somente focadas nos colaboradores que têm família, inclusive usando como argumento a possibilidade de que o aumento da satisfação de cada indivíduo com sua carreira o estimule a se comportar na direção desejada pela organização, a ter um desempenho melhor.

Para aconselhadores de carreira e para pessoas que fazem a gestão de suas carreiras sozinhas, tais resultados podem ser um alento para o sentimento de complexidade envolvido em fazer a gestão desse conflito: são diversas as dimensões de interesse na vida além do trabalho e elas diferem entre as pessoas, sendo preciso que cada uma reflita sobre quais dimensões deseja priorizar (independentemente do que pessoas próximas estejam priorizando) e, assim, tenha mais condições de buscar um ambiente profissional compatível com as próprias necessidades.

5.4 Sugestões para futuras pesquisas

Como sugestões para pesquisas futuras, é possível mencionar ao menos cinco:

- Aprofundar o entendimento sobre outras dimensões do não trabalho que podem sofrer interferência do trabalho, como a espiritualidade, destacada pela amostra.
- Compreender qualitativamente as causas de haver percepção semelhante de mulheres e homens quanto às suas respectivas alocações de tempo às diferentes dimensões do não trabalho mas percepção de conflito-trabalho não trabalho sempre mais elevada para as mulheres, com destaque para os fatores do conflito originados na tensão e para as dimensões associadas a questões mais coletivas (família, envolvimento com a comunidade, amigos) e não individuais (saúde, educação).
- Aprofundar a investigação dos fatores do CTNT cujas origens do conflito (tempo e tensão) mostraram-se menos distintas: gestão da casa, educação, relacionamento romântico e envolvimento com a comunidade. É possível que haja características nessas dimensões que as distingam das outras quatro (saúde, família, amigos e lazer) já contidas no atual construto conflito trabalho-não trabalho, e essa descoberta aperfeiçoe esse construto.
- Aprofundar o estudo sobre a relação entre conflito-trabalho não trabalho e os sucessos na carreira, principalmente o sucesso objetivo, já que os resultados encontrados referentes ao sucesso subjetivo (seis hipóteses derivadas de H4 foram aceitas) são coerentes com estudos anteriores que mostram a relação inversamente proporcional entre conflito e variáveis de satisfação, como é o caso do sucesso subjetivo.
- Focando estudos sobre a relação entre trabalho e não trabalho sob a perspectiva expansionista, avaliar a ampliação do construto enriquecimento trabalho-família para enriquecimento trabalho-não trabalho: o trabalho traz inúmeros benefícios para o

desenvolvimento das pessoas, os quais podem ser potencializados a partir da compreensão sobre quais mecanismos são capazes de proporcionar esse enriquecimento e para quais dimensões do não trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABELE, Andrea E.; SPURK, Daniel. *How do objective and subjective career success interrelate over time?* **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. [S.I.], v 82, n. 4, p. 803-824, 2009.
- ALBORNÓZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- ANDERSON, Stella E.; COFFEY, Betty S.; BYERLY, Robin T. *Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes*. **Journal of management**. [S.I.], v. 28, n. 6, p. 787-810, 2002.
- ARTHUR, Michael B. *The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry*. **Journal of Organizational Behavior**. [S.I.], v. 15, n. 4, p. 295-306, Jul/1994.
- ARTHUR, Michael B.; CLAMAN, Priscilla. H.; DEFILLIPPI, Robert. *Intelligent enterprise, intelligent careers*. **Academy of Management Executive**. [S.I.], vol. 9, n. 4, p. 7-22, 1995.
- ARTHUR, Michael B.; HALL, Douglas Tim; LAWRENCE, B. S. *Generating New directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach*. In: _____ (Ed.) **Handbook of career theory**. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.
- ARTHUR, Michael B.; KHAPOVA, Svetlana N.; WILDEROM, Celeste PM. *Career success in a boundaryless career world*. **Journal of organizational behavior**. [S.I.], v. 26, n. 2, p. 177-202, 2005.
- ARTHUR, Michelle M. *Share price reactions to work-family initiatives: An institutional perspective*. **Academy of Management Journal**. [S.I.], v. 46, n. 4, p. 497-505, 2003.
- ARYEE, Samuel; DEBRAH, Yaw A. *Career planning an examination of individual non-work and work determinants*. **The International Journal of Human Resource Management**. [S.I.], v. 3, n. 1, p. 85-104, 1992.
- ARYEE, Samuel; FIELDS, Dail; LUK, Vivienne. *A cross-cultural test of a model of the work-family interface*. **Journal of management**. [S.I.], v. 25, n. 4, p. 491-511, 1999.
- ASHFORTH, Blake E., KREINER, Glen E.; FUGATE, Mel. *All in a day's work: Boundaries and micro role transitions*. **Academy of Management review**. [S.I.], v. 25, n. 3, p. 472-491, 2000.
- BAILYN, Lotte. **Breaking the mold: redesigning work for productive and satisfying lives**. 2nd edition. ILR Press, 2006.
- BAILYN, Lotte; DRAGO, Robert; KOCHAN, Thomas A. **Integrating work and family life: a holistic approach**. MIT, Sloan School of Management, September 2001.

BAILYN, Lotte; HARRINGTON, Mona. *Redesigning work for work-family integration*. **Community, Work & Family** – Special Issue: Issue on Different Perspectives of Work and Family. [S.I.], v. 7, n. 2, 2004.

BALLOUT, Hassan I. *Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support*. **Journal of managerial psychology**. [S.I.], v. 22, n. 8, p. 741-765, 2007.

BARNETT, Rosalind Chait.; BARUCH, Grace K. *Women's involvement in multiple roles and psychological distress*. **Journal of personality and social psychology**. [S.I.], v. 49, n. 1, p. 135-145, 1985.

BARNEY, Jay B. *Organizational culture: can it be a source of sustained competitive advantage?* **Academy of Management review**. [S.I.], v. 11, n. 3, p. 656-665, 1986.

BARTOLOME, Fernando; EVANS, Paul A. Lee. *Professional lives versus private lives-shifting patterns of managerial commitment*. **Organizational Dynamics**. [S.I.], v. 7, n. 4, p. 3-29. 1979.

BARTOLOME, Fernando; EVANS, Paul A. Lee. *Must success cost so much*. Harvard Business, p. 137-148, 1980 In: LEVINSON, Harry. (Ed.) **Designing and managing your career**. Harvard Business Press, 1980.

BARUCH, Yehuda. *Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints*. **Human Resource Management Review**. [S.I.], v. 16, n. 2, p. 125-138, 2006.

BEDEIAN, Arthur G.; BURKE, Beverly G.; MOFFETT, Richard G. *Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals*. **Journal of management**. [S.I.], v. 14, n. 3, p. 475-491, 1988.

BELKIEN, Lisa. *The opt-out revolution*. **New York Times Magazine**, p. 42-47, 26/10/2003. Disponível em: <http://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/the-opt-out-revolution.html>. Acesso em: 27/03/2015.

BERNHOEFT, Renato. **Administração do tempo**: um recurso para melhorar a qualidade de vida pessoal e profissional. São Paulo: Nobel, 1985.

BEUTELL, Nicholas J.; GREENHAUS, Jeffrey H. *Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior*. **Journal of Vocational Behavior**. [S.I.], v. 21, n. 1, p. 99-110, August 1982.

BLAIKIE, Norman W. *The meaning and measurement of occupational prestige*. **Journal of Sociology**. [S.I.], v. 13, n. 2, p. 102-115, 1977 *apud* JUDGE, Timothy A.; KAMMEYER-MUELLER, John D. *Personality and career success*, p. 59-78. In: GUNZ, Hugh P.; PEIPERL, Maury (Ed.). **Handbook of career studies**. Califórnia: Sage Publications, 2007.

Boston Consulting Group – BCG & EAPM. *The future of HR in Europe: Key challenges through 2015*. London: EAPM, 2007.

BOSWELL, Wendy R.; OLSON-BUCHANAN, Julie B. *The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict*. **Journal of management**. [S.I.], v. 33, n. 4, p. 592-610, 2007.

BRONFENBRENNER, Urie; CECI, Stephen J. *Nature-nuture reconceptualized in developmental perspective: A bioecological model*. **Psychological review**. [S.I.], v. 101, n. 4, p. 568-586, 1994

BROUGH, P.; TIMMS, C.; O'DRISCOLL, M. P.; KALLIATH, T.; SIU, O. L.; SIT, C.; LO, D. *Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers*. **The International Journal of Human Resource Management**. [S.I.], v. 25, n. 19, 2724-2744, 2014.

BURKE, R. J.; WEIR, T.; DUWORS, R. E. *Work demands on administrators and spouse well-being*. **Human Relations**. [S.I.], v. 33, p. 253-278, 1980 *apud* GREENHAUS, Jeffrey H.; BEUTELL, Nicholas J. *Sources of conflict between work and family roles*. **Academy of Management review**. [S.I.], v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.

BUTTS, Marcus M.; BECKER, William J.; BOSWELL, Wendy R. *Hot Buttons and Time Sinks: The Effects of Electronic Communication during Nonwork Time on Emotions and Work-Nonwork Conflict*. **Academy of Management Journal**. [S.I.], v. 58, n. 3, p. 763-788, June, 2015.

BYRON K. *A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents*. **Journal of vocational behavior**. [S.I.], v. 67, n. 2, p. 169-198, October, 2015.

CAMERON, Kim S.; DUTTON, Jane E.; QUINN, R. E. *An introduction to positive organizational scholarship*. In: CAMERON, Kim S.; DUTTON, Jane E. (Eds.) **Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline**. Berrett-Koehler Publishers, 2003.

CARLSON, Dawn S.; HUNTER, Emily M.; FERGUSON, Merideth; WHITTEN, Dwayne. *Work-Family Enrichment and Satisfaction Mediating Processes and Relative Impact of Originating and Receiving Domains*. **Journal of management**. [S.I.], v. 40, n. 3, p. 845-865, 2014.

CARLSON, Dawn S.; KACMAR, K. Michelle; WAYNE, Julie Holliday; GRZYWACS, Joseph G. *Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale*. **Journal of Vocational Behavior**. [S.I.], v. 68, n. 1, p. 131-164, 2006.

CARLSON, Dawn S.; KACMAR, K. Michelle; WILLIAMS, Larry J. *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict*. **Journal of Vocational behavior**. [S.I.], v. 56, n. 2, p. 249-276, 2000.

CARLSON, Dawn S.; PERREWÉ, Pamela L. *The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict*. **Journal of management**. [S.I.], v. 25, n. 4, p. 513-540, 1999.

CASEY, C. *Restructuring Work*. In: COULTER, Rebecca Priegert; GOODSON, Ivor F. **Rethinking Vocationalism: Whose Work/life is It?** [S.I.]: Our Schools, Our Selves, 1993. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=en&lr=&id=q3QonloyJrsC&oi=fnd&pg=PA142&dq=related:VMPz2jekubQJ:scholar.google.com/&ots=AZi_rCgx1k&sig=VIOy8cwv3UGy1Byibr5HI-3hsmQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. Acesso em 01/06/2016.

CHANG, Artemis; MCDONALD, Paula; BURTON, Pauline. *Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: a critical review*. **The International Journal of Human Resource Management**. [S.I.], v. 21, n. 13, p. 2381-2413, 2010.

CHEN, Zheng; POWELL, Gary N.; GREENHAUS, Jeffrey H. *Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach*. **Journal of Vocational Behavior**. [S.I.], v. 74, n. 1, p. 82-93, 2009.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Bookman Editora, 2003.

COSTA, Luciano Venelli. Construção e Validação de uma Escala de Percepção de Sucesso na Carreira. In: **Anais do Encontro Nacional da ANPAD – EnANPAD**. Rio de Janeiro: XXXV EnANPAD, 2011.

CRESWELL, John W. **Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**. 3th Edition. Sage Publications: Los Angeles, 2009.

CROUTER, Ann C. *Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface*. **Human relations**. [S.I.], v. 37, n. 6, p. 425-441, 1984.

DANIEL, Stefanie; SONNENTAG, Sabine. *Work to non-work enrichment: The mediating roles of positive affect and positive work reflection*. **Work & Stress**. [S.I.], v. 28, n. 1, p. 49-66, 2014.

DEFILLIPPI, Robert J.; ARTHUR, Michael B. *Boundaryless contexts and careers: a competency-based perspective*. In: ARTHUR, Michael B.; ROUSSEAU, Denise M. (Ed.) **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. New York: Oxford University, 1996.

DEMEL, Barbara; SHEN, Yan; HAS HERAS, Mireia; HALL, Douglas Tim; UNITE, Julie. *Career success around the world: its meaning and perceived influences in 11 countries*. In: BRISCOE, Jon P.; HALL, Douglas Tim; MAYHOFER, Wolfgang (Ed.) **Careers around the world: individual and contextual perspectives**. New York: Routledge Taylor e Francis Group, 2012.

DRIES, Nicky; PEPERMANS, Roland; CARLIER, Olivier. *Career success: Constructing a multidimensional model*. **Journal of Vocational Behavior**. [S.I.], v. 73, n. 2, p. 254-267, 2008.

DUBIN, R. Work in modern society. In: _____ (Ed.) **Handbook of work, organization, and society**. Chicago: Rand-McNally, 1976 *apud* NEAR, Janet P.; RICE, Robert W.; HUNT, Raymond G. *The Relationship Between Work and Nonwork Domains: A Review of Empirical Research*. **Academy of Management Review**. [S.I.], v. 5, n. 3, p. 415-429, July 1980.

DURKHEIM, Emile. *Division of labor in society*: (George Simpson, trans.). Glencoe, III: Free Press, 1947 *apud* NEAR, Janet P.; RICE, Robert W.; HUNT, Raymond G. *The Relationship Between Work and Nonwork Domains: A Review of Empirical Research*. **Academy of Management Review**. [S.I.], v. 5, n. 3, p. 415-429, July 1980.

DURKHEIM, Emile. **Sociology and Philosophy**. New York: Free Press, 1953 *apud* MARKS, Stephen R. *Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment*. **American Sociological Review**. [S.I.], v. 42, n. 6, p. 921-936, 1977.

EBY, L. T.; CASPER, W. J.; LOCKWOOD, A.; BORDEAUX, C.; BRINLEY, A. *Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002)*. **Journal of Vocational Behavior**. [S.I.], v. 66, n. 1, p. 124-197, 2005.

EDWARDS, Jeffrey R.; ROTHBARD, Nancy P. *Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs*. **Academy of Management Review**. [S.I.], v. 25, n. 1, p. 178-199, 2000.

ELY, R. J.; MEYERSON, D. E. *Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change*. **Research in organizational behavior**. [S.I.], v. 22, [S.N.], p. 103-151, 2000.

FISCHER, André Luiz; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. *Trends of the human resources management model in Brazilian companies: a forecast according to opinion leaders from the area*. **International Journal of Human Resource Management** [serial online]. [S.I.], v. 16, n. 7, p. 1211-1227, July 2005.

FISHER, Gwenith G.; BULGER, Carrie A.; SMITH, Carlla S. *Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement*. **Journal of Occupational Health Psychology**. [S.I.], v. 14, n. 4, p. 441-456, 2009.

FLETCHER, Joyce F.; BAILYN, Lotte. *Challenging the Last Boundary: Reconnecting Work and Family*. In: ARTHUR, Michael B.; ROUSSEAU, Denise M. (Ed.) **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. New York: Oxford University, 1996.

FLEURY, Maria. Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. *Gestão de Pessoas – os Desafios de Aproximar a Teoria da Prática e Vice-Versa*. **Revista de Administração – RAUSP**. [S.I.], v. 33, n. 2, p. 90-94, Abril/Junho 1998.

FREDRICKSON, Barbara L. *The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions*. **American psychologist**. [S.I.], v. 56, n. 3, p. 218, 2001.

FRONE, Michael R. *Work-Family Balance*. In: QUICK, James Campbell; TETRICK; Louis E. (Ed.). **Handbook of Occupational Health Psychology**. Washington, DC: American Psychological Association, 2003.

FRONE, Michael R.; RUSSELL, Marcia; COOPER, M. Lynne. *Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface*. **Journal of applied psychology**. [S.I.], v. 77, n. 1, p. 65-78, 1992.

FURTADO, Liliane Magalhães Girardin Pimentel. **Não há que ser flexível, há que ser forte: um estudo sobre a força dos limites no trabalho e na família**. Rio de Janeiro, 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas.

GALEA, Christopher; HOUKES, Inge; DE RIJK, Angelique. *An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life*. **The International Journal of Human Resource Management**. [S.I.], v. 25, n. 8, p. 1090-1111, 2014.

GAREIS, Karen C.; BARNETT, R. C.; ERTEL, K. A.; BERKMAN, L. F. *Work-Family Enrichment and Conflict: Additive Effects, Buffering, or Balance?* **Journal of Marriage and Family**. [S.I.], v. 71, n. 3, p. 696-707, 2009.

GEPHART, Robert. *Paradigms and Research Methods*. **Academy of management**, 1999.

GOODE, William J. *A theory of role strain*. **American sociological review**. [S.I.], v. 25, n. 4, p. 483-496, 1960.

GOODE, William J.; HATT, Paul K. *Métodos em pesquisa social*. 3ª. edição. São Paulo: Nacional, 1969 *apud* MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. 7ª. edição. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

GOUVÊA, Maria Aparecida. Notas de aula/seminário – **Modelos Multivariados Aplicados à Administração I e II**, Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2013 e 2014.

GRANROSE, Cherlyn Skromme; BACCILI, Patricia A. *Do psychological contracts include boundaryless or protean careers?* **Career Development International**. [S.I.], v. 11, n. 2, p. 163-182, 2006.

GRANT-VALLONE, Elisa J.; ENSHER, Ellen A. *Opting in between: Strategies used by professional women with children to balance work and family*. **Journal of Career Development**. [S.I.], v. 0, n. 0, p. 1-18, 2010.

GREEN, Stephen G.; SCHAEFER, Rebecca A. Bull; MACDERMID, Shelley M.; WEISS, Howard M. *Partner reactions to work-to-family conflict: Cognitive appraisal and indirect crossover in couples*. **Journal of management**. [S.I.], v. 37, n. 3, p. 744-769, 2011.

GREENBLATT, Edy. *Work/life balance: Wisdom or whining*. **Organizational Dynamics**. [S.I.], v. 31, n. 2, p. 177-193, 2002.

GREENHAUS, Jeffrey H.; BEUTELL, Nicholas J. *Sources of conflict between work and family roles*. **Academy of Management review**. [S.I.], v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.

GREENHAUS, Jeffrey H.; CALLANAN, Gerard A.; DIRENZO, M. *A boundaryless perspective on careers*. In: BARLING, Julian; COOPER, Cary L. (Ed.). **The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume One: Micro Approaches**. Sage, 2008. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=en&lr=&id=q5LTTMglfJ8C&oi=fnd&pg=PA277&ots=BUEuJTPmts&sig=o4oSvJeYwj3EvGrgEKW8BMZu9M4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. Acesso em 04/06/2015.

GREENHAUS, Jeffrey H.; COLLINS, Karen M.; SHAW, Jason D. *The relation between work-family balance and quality of life*. **Journal of Vocational Behavior**. [S.I.], v. 63, n. 3, p. 510-531, 2003.

GREENHAUS, Jeffrey H.; KOSSEK, Ellen Ernst. *The Contemporary Career: A Work-Home Perspective*. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**. [S.I.], v. 1, n. 1, p. 361-388, January 2014.

GREENHAUS, Jeffrey H. PARASURAMAN, Saroj; WORMLEY, Wayne M. *Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes*. **Academy of Management Journal**. [S.I.], v. 33, n. 1, p. 64-86, 1990.

GREENHAUS, Jeffrey H.; POWELL, Gary N. *When work and family collide: Deciding between competing role demands*. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. [S.I.], v. 90, n. 2, p. 291-303, 2003.

GREENHAUS, Jeffrey H.; POWELL, Gary N. *When work and family are allies: A theory of work-family enrichment*. **Academy of Management review**. [S.I.], v. 31, n. 1, p. 72-92, 2006.

GRINNELL JR, Richard M.; UNRAU, Yvonne A. *Social work research and evaluation: Foundations of evidence-based practice*. Oxford University Press, USA, 2010. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=en&lr=&id=XEoq04hUpt8C&oi=fnd&pg=PR12&dq=grinnell+research+problems+and+questions&ots=ZYtw0qblZm&sig=wOdRUx55G6_jd0aC19AvqXe899w&redir_esc=y#v=onepage&q=method%20hipothetic&f=false. Acesso em: 04/07/2015.

GRZYWACS, Joseph G.; MARKS, Nadine F. *Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family*. **Journal of occupational health psychology**. [S.I.], v. 5, n. 1, p. 111-126, 2000.

GUTEK, Barbara A.; SEARLE, Sabrina; KLEPA, Lilian. *Rational versus gender role explanations for work-family conflict*. **Journal of applied psychology**. [S.I.], v. 76, n. 4, p. 560-568, 1991.

HAAR, Jarrod M. *Testing a new measure of work-life balance: a study of parent and non-parent employees from New Zealand*. **The International Journal of Human Resource Management**. [S.I.], v. 24, n. 17, p. 3305-3324, April 2013.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise Multivariada de Dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009. 6a. edição.

HALL, Douglas Tim. *A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women*. **Administrative Science Quarterly**. [S.I.], v. 17, n. 4, p. 471-486, December 1972.

HALL, Douglas Tim. **Careers in Organizations**. Santa Monica, Califórnia: Goodyear Publishing, 1976.

HALL, Douglas Tim. *Protean Careers of the 21st Century*. **The Academy of Management Executive**. [S.I.], v. 10, n. 4, p. 8-16, Nov 1996.

HALL, Douglas Tim. **Careers In and Out of Organizations**. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage, 2002.

HALL, Douglas T., KOSSEK, Ellen E.; BRISCOE, Jon P.; PICHLER, Shaun; LEE, Mary D. *Nonwork orientations relative to career: A multidimensional measure*. **Journal of Vocational Behavior**. [S.I.], v. 83, n. 3, p. 539-550, 2013.

HANSON, Ginger C.; COLTON, Cari L.; HAMMER, Leslie B. *Development and validation of a multidimensional scale of work-family positive spillover*. Paper presented at the **18th Annual Meeting of SIOP**, Orlando, 2003 *apud* GREENHAUS, Jeffrey H.; POWELL, Gary N. *When work and family are allies: A theory of work-family enrichment*. **Academy of Management review**. [S.I.], v. 31, n. 1, p. 72-92, 2006.

HANSON, Ginger C.; HAMMER, Leslie B.; COLTON, Cari L. *Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover*. **Journal of occupational health psychology**. [S.I.], v. 11, n. 3, p. 249-265, 2006.

HARRINGTON, Brad; HALL, Douglas Tim. **Career management & work-life integration: Using self-assessment to navigate contemporary careers**. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage Publications, 2007.

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, B.; SNYDERMAN, B.. *One More Time: How do you Motivate Employes*. **Harvard Business Review**. [S.I.], v. 46, n. 1, p. xx-xx, 1968.

HESLIN, Peter A. *Conceptualizing and evaluating career success*. **Journal of Organizational behavior**. [S.I.], v. 26, n. 2, p. 113-136, 2005.

HIGGINS, Monica C.; DILLON, R. *Career patterns and organizational performance*, p. 422-436. In: GUNZ, Hugh P.; PEIPERL, Maury (Ed.). **Handbook of career studies**. Califórnia: Sage Publications, 2007.

HIRSCHI, A.; HERRMANN, A.; NAGY N.; SPURK, D. *All in the name of work? Nonwork orientations as predictor of salary, career satisfaction, and life satisfaction*. **Journal of Vocational Behavior**. [S.I.], v. 95-96, [S.N.], p. 45-57, 2016.

HOBFOLL, Stevan E. *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress*. **American psychologist**. [S.I.], v. 44, n. 3, p. 513-524, 1989.

HUGHES, Everett C. *Institutional office and the person*. **American Journal of Sociology**. [S.I.], v. 43, n. 3, p. 404-413, Nov. 1937.

HUGHES, Everett C. *Careers*. **Qualitative Sociology**. [S.I.], v. 20, n. 3, p. 389-397, 1997.

HU, Litze; BENTLER, Peter M. *Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives*. **Structural equation modeling: a multidisciplinary journal**. [S.I.], v. 6, n. 1, p. 1-55, 1999 *apud* ULLMAN, Jodie B. *Structural Equation Model*. In: TABACHNICK, B.; FIDELL, L. *Using multivariate statistics*. 6th edition. New York - NY: Harper Collins, 2013.

IBARRA, Herminia. **Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career**. Harvard Business Press, 2003. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=en&lr=&id=m4bzwnBdktoC&oi=fnd&pg=PR9&ots=OxGRtyhfi3&sig=FQIKCs9s-8-hRGVWTW8SOOpJndVI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 17/06/2015.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-1,1,2,-2,-3,128,129&ind=4728>. Acesso em: 09/09/2015.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Síntese de Indicadores – 2013**, 2^a. edição. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94414.pdf>. Acesso em: 30/10/2016.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais – Uma Análise das Condições de Vida – 2013**. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv66777.pdf>. Acesso em: 09/09/2015.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira – 2015**. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>. Acesso em: 03/12/2016.

ILIES, Remus; WILSON, Kelly Schwind; WAGNER, David T. *The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration*. **Academy of Management Journal**. [S.I.], v. 52, n. 1, p. 87-102, 2009.

JONES, Allan P.; BUTLER, Mark C. *A role transition approach to the stresses of organizationally induced family role disruption*. **Journal of Marriage and the Family**. [S.I.], p. 367-376, 1980.

Journal Citation Reports (JCR) Social Sciences Edition – ISI Web of Knowledge. Disponível em <http://admin-apps.webofknowledge.com/JCR/JCR?PointOfEntry=Home&SID=4DWF4VKMVGh43r5IztF>. Acesso em 05/04/2015.

JUDGE, Timothy A.; BRETZ JR., Robert D. *Political influence behavior and career success*. **Journal of management**. [S.I.], v. 20, n. 1, p. 43-65, 1994.

JUDGE, Timothy A.; CABLE, Daniel M.; BOUDREAU, John W.; BRETZ JR., Robert D. *An empirical investigation of the predictors of executive career success*. **Personnel Psychology**. [S.I.], v. 48, n. 3, p. 485-519, 1995.

JUDGE, Timothy A.; KAMMEYER-MUELLER, John D. *Personality and career success*, p. 59-78. In: GUNZ, Hugh P.; PEIPERL, Maury (Ed.). **Handbook of career studies**. Califórnia: Sage Publications, 2007.

KABANOFF, Boris. *Work and nonwork: A review of models, methods, and findings*. **Psychological Bulletin**. [S.I.], v. 88, n. 1, p. 60-77, July 1980.

KAHN, Robert L.; WOLFE, Donald M.; QUINN, Robert P.; SNOEK, J. Diedrick; ROSENTHAL, Robert A. **Organizational stress**. New York: Wiley, 1964.

KATTENBACH, Ralph; DEMEROUTI, Evangelia; NACHREINER, Friedhelm. *Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance*. **Career Development International**. [S.I.], v. 15, n. 3, p. 279-295, February 2010.

KEENEY, Jessica; BOYD, Elizabeth M.; SINHA, Ruchi; WESTRING, Alyssa F.; RYAN, Ann Marie. *From "work-family" to "work-life": Broadening our conceptualization and measurement*. **Journal of Vocational Behavior**. [S.I.], v. 82, n. 3, p. 221-237, June 2013.

KEITH, Pat M.; SCHAFER, Robert B. *Role strain and depression in two-job families*. **Family Relations**. [S.I.], v. 29, n. 4, p. 483-488, 1980.

KIRCHMEYER, Catherine. *Determinants of managerial career success: Evernce and explanation of male/female differences*. **Journal of management**. [S.I.], v. 24, n. 6, p. 673-692, 1998.

KOPELMAN, Richard E.; GREENHAUS, Jeffrey H.; CONNOLLY, Thomas F. *A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study*. **Organizational behavior and human performance**. [S.I.], v. 32, n. 2, p. 198-215, October 1983.

KOSSEK, Ellen Ernst; OZEKI, Cynthia. *Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research*. **Journal of applied psychology**. [S.I.], v. 83, n. 2, p. 139-149, 1998.

KREINER, Glen E. *Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective*. **Journal of Organizational Behaviour**. [S.I.], v. 27, n. 4, p. 485–507, February 2006.

KREINER, Glen E.; HOLLENSBE, Elaine C.; SHEEP, Mathew L. *Balancing Borders and Bridges: Negotiating the Work-Home Interface via Boundary Work Tactics*. **Academy of Management Journal**. [S.I.], v. 52, n. 4, p. 704-730, August 2009.

LAPIERRE, Laurent M.; ALLEN, Tammy D. *Control at work, control at home, and planning behavior implications for work-family conflict*. **Journal of management**. [S.I.], v. 38, n. 5, p. 1500-1516, 2012.

LAS HERAS, Mireia. *Psychological career success, preferred success set and its dynamism*. Doctoral dissertation, Boston University, Boston, MA *apud* DEMEL, Barbara; SHEN, Yan; HAS HERAS, Mireia; HALL, Douglas Tim; UNITE, Julie. *Career success around the world: its meaning and perceived influences in 11 countries*. In: BRISCOE, Jon P.; HALL, Douglas Tim; MAYHOFER, Wolfgang (Ed.) **Careers around the world: individual and contextual perspectives**. New York: Routledge Taylor e Francis Group, 2012.

LAU, Victor P.; WONG, Yin Yee; CHOW, Cheris W. C. *Turning the tables: Mitigating effects of proactive personality on the relationships between work-to-family conflict and work- and nonwork-related outcomes*. **Career Development International**. [S.I.], v. 18, n. 5, p. 503-520, July 2013.

LENGNICK-HALL, M. L.; LENGNICK-HALL, C. A.; ANDRADE, L. S.; DRAKE, B. *Strategic human resource management: The evolution of the field*. **Human Resource Management Review**. [S.I.], v. 19, n. 2, p. 64-85, 2009.

LEWIS, Suzan; COOPER, Cary L. *Balancing the work/home interface: A European perspective*. **Human Resource Management Review**. [S.I.], v. 5, n. 4, p. 289-305, 1995.

LEWIS, Suzan; GAMBLES, Richenda; RAPOPORT, Rhona. *The constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective*. **The International Journal of Human Resource Management**. [S.I.], v. 18, n. 3, p. 360-373, 2007.

LOBEL, Sharon Alisa. *Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implications for research*. **Academy of Management Review**. [S.I.], v. 16, n. 3, p. 507-521, 1991.

LOCKE, Karen; GOLDEN-BIDDLE, Karen. *Constructing opportunities for contribution: Structuring intertextual coherence and "problematizing" in organizational studies*. **Academy of Management journal**. [S.I.], v. 40, n. 5, p. 1023-1062, 1997.

LONDON, Manuel; STUMPF, Stephen A. *Managing careers*. Reading MA: Addison Wesley Publishing Company, 1982.

LUCAS, Angela Christina. **Justiça organizacional de gênero nas empresas: os sentidos atribuídos pelos profissionais de recursos humanos**. São Paulo, 2015. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

LUTHANS, Fred. *The need for and meaning of positive organizational behavior*. **Journal of organizational behavior**. [S.I.], v. 23, n. 6, p. 695-706, 2002.

MADJAR, Nora; OLDHAM, Greg R.; PRATT, Michael G. *There's No Place like Home? The Contributions of Work and Nonwork Creativity Support to Employees' Creative Performance*. **Academy of Management Journal**. [S.I.], v. 45, n. 4, p. 757-767, August 2002.

MAINIERO, Lisa A.; SULLIVAN, Sherry E. *Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution*. **Academy of Management Perspectives**. [S.I.], v. 19, n. 1, p. 106-123, February 2005.

MALHOTRA, Naresh K. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. São Paulo: Bookman Editora, 2006 *apud* VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Coleta de Dados no Campo**. 2ª. Edição. São Paulo: Atlas, 2012.

MAINIERO, Lisa A.; SULLIVAN, Sherry E. *The opt-out revolt: why people are leaving companies to create kaleidoscope careers*. Mountain View: Davies-Black, 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. 7ª. edição. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

MARKS, Stephen R. *Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment*. **American Sociological Review**. [S.I.], v. 42, n. 6, p. 921-936, 1977.

MARTIN, Thomas N.; SCHERMERHORN JR, John R. *Work and Nonwork Influences on Health: A Research Agenda Using Inability to Leave as a Critical Variable*. **Academy of Management Review**. [S.I.], v. 8, n. 4, p. 650-659, October 1983.

MARTINS, Luis L.; EDDLESTON, Kimberly A.; VEIGA, John F. *Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction*. **Academy of Management Journal**. [S.I.], v. 45, n. 2, p. 399-409, 2002.

MASCARENHAS, André Ofenhejm; BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. Produção Científica Brasileira em Gestão de Pessoas no Período 2000-2010. **Revista de Administração de Empresas – RAE**. [S.I.], v. 53, n. 1, p. 35–45, jan-fev 2013.

MAZZON, José Afonso. Formulação de um modelo de avaliação e comparação de modelos em marketing. São Paulo, 1978. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-

Graduação em Administração, Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo *apud* TELLES, Renato. A efetividade da “matriz de amarração” de Mazzon nas pesquisas em Administração. **Revista de Administração – RAE**. [S.I.], v. 36, n. 4, p. 64-72, out-dez 2001.

MCCARTHY, Alma; DARCY, Colette; GRADY, Geraldine. *Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors*. **Human Resource Management Review**. [S.I.], v. 20, n. 2, p. 158-167, 2010.

MCNALL, Laurel A.; NICKLIN, Jessica M.; MASUDA, Aline D. *A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment*. **Journal of Business and Psychology**. [S.I.], v. 25, n. 3, p. 381-396, 2010.

MEC – Ministério da Educação. **Número de brasileiros com graduação cresce 109,83% em 10 anos**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=17725:numero-de-brasileiros-com-graduacao-cresce-10983-em-10-anos>. Acesso em: 28/09/2016.

MILLIKEN, Frances J.; MARTINS, Luis L.; MORGAN, Hal. *Explaining organizational responsiveness to work-family issues: The role of human resource executives as issue interpreters*. **Academy of Management Journal**. [S.I.], v. 41, n. 5, p. 580-592, 1998.

MIRANDA, Betina Silvestri. **A associação entre percepção de sucesso na carreira e valores individuais**. São Paulo, 2013. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

MORGADO, A. P. D. **A mulher invisível: sentidos atribuídos à mulher e ao trabalho na gerência intermediária**. São Paulo, 2012. Tese (Doutorado em Administração) – Fundação Getúlio Vargas.

MURPHY, Wendy Marcinkus; KRAM, Kathy E. *Understanding non-work relationships in developmental networks*. **Career Development International**. [S.I.], v. 15, n. 7, p. 637-663, August 2010.

NABI, Ghulam R. *An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success*. **Career Development International**. [S.I.], v. 4, n. 4, p. 212-225, 1999.

NEAR, Janet P.; RICE, Robert W.; HUNT, Raymond G. *The Relationship Between Work and Nonwork Domains: A Review of Empirical Research*. **Academy of Management Review**. [S.I.], v. 5, n. 3, p. 415-429, July 1980.

NEAR, Janet P.; SMITH, Ann C.; RICE, Robert W.; HUNT, Raymond G. *A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction*. **Academy of Management Journal**. [S.I.], v. 27, n. 1, p. 184-190, March 1984.

NETEMEYER, Richard G.; BOLES, James S.; MCMURRIAN, Robert. *Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales*. **Journal of applied psychology**. [S. I.], v. 81, n. 4, p. 400-410, 1996.

NG, T. W.; EBY, L. T.; SORENSEN, K. L.; FELDMAN, D. C. *Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis*. **Personnel psychology**. [S.I.], v. 58, n. 2, p. 367-408, 2005.

NICHOLSON, N. *Motivation–selection–connection: an evolutionary model of career development*. In: PEIPERL, M.; ARTHUR, M.; GOFFEE, R.; MORRIS, T. (Eds.) *Career frontiers: New concepts of working life*. Oxford: Oxford University Press apud HESLIN, Peter A. *Conceptualizing and evaluating career success*. **Journal of Organizational behavior**. [S.I.], v. 26, n. 2, p. 113-136, 2005.

NIPPERT-ENG, Christena. *Calendars and keys: The classification of “home” and “work”*. **Sociological Forum**. [S.I.], v. 11, n. 3. Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers, 1996.

O'DRISCOLL, Michael P.; ILGEN, Daniel R.; HILDRETH, Kristin. *Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences*. **Journal of applied psychology**. [S.I.], v. 77, n. 3, p. 272-279, 1992.

OLIVEIRA, Érica Custódia de; CASADO, Tania. *Balço entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal – Um Estudo Exploratório Quantitativo*. In: **8th IAM – Iberoamerican Academy Conference**, 2013.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; PACIELLO, Raul Ricardo. *Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família*. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**. [S.I.], v. 17, n. 4, p. 418-437, 2013.

OLSON-BUCHANAN, Julie B.; BOSWELL, Wendy R. *Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork*. **Journal of Vocational Behavior**. [S.I.], v. 68, n. 3, p. 432-445, June 2006.

O'NEIL, Deborah A.; BILIMORIA, Diana; SAATCIOGLU, Argun. *Women's career types: attributions of satisfaction with career success*. **Career Development International**. [S.I.], v. 9, n. 5, p. 478-500, 2004.

PARASURAMAN, Saroj; GREENHAUS, Jeffrey H. *Toward reducing some critical gaps in work–family research*. **Human resource management review**. [S.I.], v. 12, n. 3, p. 299-312, 2002.

PATTERSON, Joän M. *Integrating family resilience and family stress theory*. **Journal of marriage and family**. [S.I.], v. 64, n. 2, p. 349-360, 2002.

PEIPERL, Maury; BARUCH, Yehuda. *Back to square zero: The post-corporate career*. **Organizational dynamics**. [S.I.], v. 25, n. 4, p. 7-22, 1997.

PENROSE, Edith. T. **The Theory of the Growth of the Firm**. New York: Wiley, 1959.

PERISTA, H.; MAXIMIANO, S.; FREITAS, F. Família, gênero e trajetórias de vida: uma questão de (usos do) tempo. In: Congresso Português de Sociologia, 4., Coimbra, 2000. **Anais...** Coimbra: [s.n.], [2002?]. Disponível em: http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/usos_do_tempo_Inquerito_nacional_1999_HPerista.pdf. Acesso em: 09/04/2015.

PERRY-JENKINS, Maureen; REPETTI, Rena L.; CROUTER, Ann C. *Work and family in the 1990s*. **Journal of Marriage and Family**. [S.I.], v. 62, n. 4, p. 981-998, 2000.

PERRY-SMITH, Jill E.; BLUM, Terry C. *Work-family human resource bundles and perceived organizational performance*. **Academy of Management Journal**. [S.I.], v. 43, n. 6, p. 1107-1117, 2000.

PFEFFER, J. **Competitive advantage through people: unleashing the power of the workforce**. Boston: Harvard Business School Press, 1994.

PLECK, Joseph H. *The work-family role system*. **Social problems**. [S.I.], v. 24, n. 4, p. 417-427, 1977.

PLECK, Joseph H.; STAINES, Graham L.; LANG, Linda. *Conflicts between work and family life*. **Monthly Labor Review**. [S.I.], v. 103, n. x, p. 29-47, 1980.

POELMANS, Steven; SAHIBZADA, Khatera. *A multi-level model for studying the context and impact of work-family policies and culture in organizations*. **Human resource management review**. [S.I.], v. 14, n. 4, p. 409-431, 2004.

POWELL, Gary N.; GREENHAUS, Jeffrey H. *Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict*. **Career Development International**. [S.I.], v. 11, n. 7, p. 650-659, 2006.

POWELL, Gary N.; GREENHAUS, Jeffrey H. *Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies*. **Academy of Management Journal**. [S.I.], v. 53, n. 3, p. 513-534, June 2010.

PREMEAUX, Sonya F.; ADKINS, Cheryl L.; MOSSHOLDER, Kevin W. *Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict*. **Journal of Organizational Behavior**. [S.I.], v. 28, n. 6, p. 705-727, 2007.

RAMARAJAN, Lakshmi; REID, Erin M. *Shattering the Myth of Separate Worlds: Negotiating Non-Work Identities at Work*. **Academy of Management Review**. [S.I.], v. 38, n. 4, p. 621-644, October 2013.

RAPOPORT, Rhona; BAILYN, Lotte; FLETCHER, Joyce K.; PRUITT, Bettye H. **Beyond work-family balance: advancing Gender Equity and Workplace Performance**. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.

RAPOPORT, Rhona; RAPOPORT, Robert N. *Four themes in the sociology of leisure*. **British Journal of Sociology**. [S.I.], v. 25, n. 2, p. 215-229, 1974.

RICE, Robert W.; FRONE, Michael R.; MCFARLIN, Dean B. *Work-nonwork conflict and the perceived quality of life*. **Journal of Organizational Behavior**. [S.I.], v. 13, n. 2, p. 155-168, 1992.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o Contínuo Crescimento do Desemprego em Todo o Mundo**. São Paulo: Makron Books, 2004.

ROSENBAUM, James E. *Tournament mobility: career patterns in a corporation*. **Administrative Science Quarterly**. [S.I.], v. 24, n. 2, p. 220-241, Jun79.

ROTHBARD, Nancy P.; PHILLIPS, Katherine W.; DUMAS, Tracy L. *Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation*. **Organization Science**. [S.I.], v. 16, n. 3, p. 243-258, 2005.

RUSSELL, Helen; O'CONNELL, Philip J.; MCGINNITY, Frances. *The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland*. **Gender, Work & Organization**. [S.I.], v. 16, n. 1, p. 73-97, 2009.

SALEH, S. D.; HOSEK, J. *Job involvement: Concepts and measurements*. **Academy of Management Journal**. [S.I.], v. 19, [s.n.], p. 213-224, 1976 *apud* WILEY, Donna L. *The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict and Job-Related Outcomes: Some Unanticipated Findings*. **Journal of management**. [S.I.], v. 13, n. 3, p. 467-472, Fall 1987.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista. 3ª. edição. **Metodologia de Pesquisa**. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SÁNCHEZ-VIDAL, Maria Eugenia; CEGARRA-LEIVA, David; CEGARRA-NAVARRO, Juan Gabriel. *Gaps between managers' and employees' perceptions of work-life balance*. **The International Journal of Human Resource Management**. [S.I.], v. 23, n. 4, p. 645-661, 2012.

SCALABRIN, Ana Carla. **Carreiras sem fronteiras e trajetórias descontínuas: um estudo descritivo sobre decisões de opt-out**. São Paulo, 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

SCANFONE, Leila; CARVALHO NETO, Antonio; TANURE, Betania; Tempos de trabalho e de não trabalho: o difícil equilíbrio do alto executivo entre a carreira, as relações afetivas e o lazer. **Revista de Administração FACES Journal**. [S.I.], v. 7, n.1, 2008.

SCHEIN, Edgard Henry. *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Reading, Mass.: Addison-Wesley Pub. Co., 1978.

SCHEIN, Edgard Henry. *Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century*. The Academy of Management Executive. [S.I.], v. 10, n. 4, p. 80-88, 1996.

SCHEIN, Virginia E. *The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics*. Journal of Applied Psychology. [S.I.], v. 57, n. 2, p. 95, 1973.

SEIBERT, Scott E.; CRANT, J. Michael; KRAIMER, Maria L. *Proactive personality and career success*. Journal of Applied Psychology. [S.I.], v. 84, n. 3, p. 416, 1999.

SEIBERT, Scott E.; KRAIMER, Maria L.; LIDEN, Robert C. *A social capital theory of career success*. Academy of Management Journal. [S.I.], v. 44, n. 2, p. 219-237, 2001.

SELIGMAN, Martin. *Felicidade Autêntica*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELLTIZ, Claire; JAHODA, Marie; DEUTSCH, Morton; COOK, Stuart W. *Research methods in social relations*. São Paulo: Epu, 1959.

SELLTIZ, Claire; JAHODA, Marie; DEUTSCH, Morton; COOK, Stuart W. *Métodos de pesquisa nas relações sociais*. São Paulo: Epu, 1974.

SHOCKLEY, Kristen M.; SINGLA, Neha. *Reconsidering work–family interactions and satisfaction: A meta-analysis*. Journal of management. [S.I.], v. 37, n. 3, p. 861-886, 2011.

SIEBER, Sam D. *Toward a theory of role accumulation*. American sociological review. [S.I.], v. 39, n. 4, p. 567-578, 1974.

SMALL, Stephen A.; RILEY, Dave. *Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life*. Journal of Marriage and the Family. [S.I.], v. 52, n. 1, p. 51-61, 1990.

Society for Human Resource Management – SHRM. *Workplace Forecast: the top workplace trends according to HR Professionals*. [S.I.; S.N.], 2013.

SPURK, Daniel; ABELE, Andrea E.; VOLMER, Judith. *The Career Satisfaction Scale in Context A Test for Measurement Invariance Across Four Occupational Groups*. Journal of Career Assessment. [S.I.; S.N.], p. 1-19, 2014.

STUMPF, Stephen A.; TYMON, Walter G. *The effects of objective career success on subsequent subjective career success*. Journal of Vocational Behavior. [S.I.], v. 81, n. 3, p. 345-353, 2012.

STURGES, Jane. *All in a day's work? Career self-management and the management of the boundary between work and non-work*. Human Resource Management Journal. [S.I.], v. 18, n. 2, p. 118–134, April 2008.

SULLIVAN, Sherry E. *The changing nature of careers: a review and research agenda*. **Journal of management**. [S.I.], v. 25, n. 3, p. 457-484, 1999.

SULLIVAN, Sherry E.; BARUCH, Yehuda. *Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration*. **Journal of management**, vol. 35, no. 6, Dec 2009, p. 1542-1571.

SUPER, Donald E. *A life-span, life-space approach to career development*. **Journal of vocational behavior**. [S.I.], v. 16, n. 3, p. 282-298, 1980.

SUPER, Donald E.; HALL, Douglas Tim. *Career development: exploration and planning*. Annual Review of Psychology. [S.I.], v. 29, n. 1, p. 333-372, 1978.

SWEENEY, Dennis J.; WILLIAMS, Thomas A.; ANDEERSON, David R. **Estatística aplicada à administração e economia**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. *Experimental Design Using ANOVA*. Belmont: Thomson Higher Education, 2007.

TAJFEL, Henri. *Social dimension*. Cambridge: Cambridge University Press, 1984.

TANURE, Betania; CARVALHO NETO, Antonio; ANDRADE, Juliana Oliveira. Fontes de tensão no Olimpo empresarial brasileiro: tempo de menos, mudanças e sobrecarga demais, muito orgulho e o peso do teatro corporativo. In: **Anais do Encontro Nacional da ANPAD – EnANPAD**. Rio de Janeiro: XXXI EnANPAD, 2007.

TAYLOR, Shelley E.; BROWN, Jonathon D. *Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health*. **Psychological bulletin**. [S.I.], v. 103, n. 2, p. 193-210, 1988.

THOMAS, Linda Thiede; GANSTER, Daniel C. *Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective*. **Journal of applied psychology**. [S.I.], v. 80, n. 1, p. 6-15, 1995.

THOMPSON, Jeffery A.; BUNDERSON, J. Stuart. *Work-Nonwork Conflict and the Phenomenology of Time Beyond the Balance Metaphor*. **Work and Occupations**. [S.I.], v. 28, n. 1, p. 17-39, 2001.

TOLFO, Suzana da Rosa. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 2, n. 2, p. 39-63, Jul/Dez 2002.

TOWNSEND, Robert. *Up the organization*. London: Coronet Books, 1970.

TREFALT, Spela. *Between you and me: setting work-nonwork boundaries in the context of workplace relationships*. **Academy of Management Journal**. [S.I.], v. 56, n. 6, p. 1802-1829, December 2013.

ULLMAN, Jodie B. *Structural Equation Model*. In: TABACHNICK, B.; FIDELL, L. *Using multivariate statistics*. 6th edition. New York - NY: Harper Collins, 2013.

VAN DE VEN, A. *Engaged Scholarship: a guide for organizationl and social research*. Oxford: Oxford University, 2007 *apud* MASCARENHAS, André Ofenhejm; BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. Produção Científica Brasileira em Gestão de Pessoas no Período 2000-2010. **Revista de Administração de Empresas – RAE**. [S.I.], v. 53, n. 1, p. 35–45, jan-fev 2013.

VAN MAANEN, Jonh. *Summary: Towards a Theory of the Career*. In: _____ (Ed.) *Organizational Careers: some new perspectives*. New York: Wiley, 1977.

VASCONCELLOS; L. GUEDES, L. F. A. *E-surveys: Vantagens e limitações dos questionários eletrônicos via internet no contexto da pesquisa científica*. In: **Anais dos Seminários em Administração – SemeAD**, São Paulo: X SemeAD, 2007.

VENTURI, G.; GODINHO, T. **Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado**. Pesquisa de opinião pública, realizada por SESC e Fundação Perseu Abramo, 2010.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Coleta de Dados no Campo**. 2^a. Edição. São Paulo: Atlas, 2012.

VROOM, Victor Harold. *Work and motivation*. New York: Wiley, 1964.

WAYNE, Sandy J.; LIDEN, Robert C.; KRAIMER, Maria L.; GRAF, Isabel K. *The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success*. **Journal of Organizational Behavior**. [S.I.], v. 20, n. 5, p. 577-595, 1999.

WAYNE, Julie Holliday; GRZYWACZ, Joseph G.; CARLSON, Dawn S.; KACMAR, K. Michele. *Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences*. **Human resource management review**. [S.I.], v. 17, n. 1, p. 63-76, 2007.

WebQualis – Sistema Integrado da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. Disponível em <http://qualis.capes.gov.br/webqualis/publico/pesquisaPublicaClassificacao.seam?conversationPropagation=begin>. Acesso em 05/04/2015.

WHETTEN, David A. *What constitutes a theoretical contribution?* **Academy of Management Review**. [S.I.], v. 14, n. 4, p.490–495, 1989.

WILEY, Donna L. *The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict and Job-Related Outcomes: Some Unanticipated Findings*. **Journal of management**. [S.I.], v. 13, n. 3, p. 467-472, Fall 1987.

WORRALL, L.; JONES, B.; COOPER, C. L. *Redefining organizational wellbeing: Just what is a work/life balance in today's climate*. UK: SCOS XXI Cambridge, 2003 July.

APÊNDICES

APÊNDICE 1: QUESTIONÁRIO

APÊNDICE 2: MENSAGENS PARA ENVIO DO ENDEREÇO ELETRÔNICO DO QUESTIONÁRIO

APÊNDICE 3: COVARIÂNCIAS E CORRELAÇÕES ENTRE OS ITENS DOS 16 FATORES DO CTNT

APÊNDICE 4: TABELAS AUXILIARES PARA *TESTES T* E ANOVAS – ALOCAÇÃO DE TEMPO ÀS 8 DIMENSÕES DO NÃO TRABALHO E SUCESSOS OBJETIVO E SUBJETIVO

APÊNDICE 5: VALIDADE DIVERGENTE NO MODELO DE 16 FATORES

APÊNDICE 6: TABELAS AUXILIARES PARA *TESTES T* E ANOVAS – 16 FATORES DO CTNT

APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO

A estrutura geral do questionário é apresentada a seguir, sendo as questões obrigatórias sinalizadas com “*”.

Página 1 na ferramenta on-line: Introdução e Confidencialidade

Pesquisa: Trabalho e outras áreas da vida

Convido-lhe a participar de uma pesquisa sobre “Trabalho e outras áreas da vida”, que faz parte da minha tese de Doutorado em Administração pela Faculdade de Administração da USP (FEA USP), sob orientação da Profa. Dra. Tania Casado.

Em cada bloco de questões serão apresentadas as instruções para respondê-las. Leia-as com atenção e responda o mais espontaneamente possível, lembrando que não há respostas certas ou erradas – é a sua opinião que importa. Lembre-se também de **considerar como trabalho todas as atividades profissionais remuneradas que você realiza atualmente.**

O preenchimento de todo o questionário deve levar cerca de 15 minutos e nenhum dado individual será publicado, pois todas as respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial. Em caso de dúvida, entre em contato por meio do *email* ericcol@usp.br.

Muito obrigada pela contribuição!

Érica Oliveira.

1) *Caso deseje receber os resultados (resumo executivo) desta pesquisa, deixe o seu email no campo abaixo:

Página 2 na ferramenta on-line:

(Questões que funcionaram como filtro, para definir se o respondente pertencia ao perfil desejado para prosseguir na pesquisa. Na questão 2, se a resposta fosse “não”, e/ou na questão 3, se uma das duas primeiras opções fosse escolhida (ensino fundamental completo ou ensino médio completo), a pesquisa se encerraria, agradecendo o respondente.)

2) *Você exerce alguma atividade profissional **remunerada** atualmente no Brasil? (Por exemplo, se você tem um emprego, se trabalha por conta própria, se é pesquisador-bolsista, se é empresário e/ou prestador de serviços etc.)

() Sim

() Não

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, selecione uma das alternativas.”.)

3) *Qual é o seu nível de escolaridade atual? (Considere o mais elevado dentre as opções apresentadas.)

- () Ensino fundamental completo
 () Ensino médio completo
 () Curso superior (graduação) completo
 () Pós-graduação *lato sensu* (MBA, Aperfeiçoamento ou Especialização) completo
 () Mestrado completo
 () Doutorado completo
 (Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, selecione uma das alternativas.”.)

Página 3 na ferramenta on-line: Sua carreira

- 4) ***Pensando na sua carreira**, para as afirmações desta página, assinale a **alternativa que mais se aproxima à sua concordância**, sendo 1 = discordo totalmente e 7 = concordo totalmente.

	Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5	6	7
4a) Estou satisfeito com o sucesso que tenho alcançado em minha carreira.	()	()	()	()	()	()	()
4b) Estou satisfeito com o progresso que tenho feito para alcançar meus objetivos gerais de carreira.	()	()	()	()	()	()	()
4c) Estou satisfeito com o progresso que tenho feito para alcançar meus objetivos de renda.	()	()	()	()	()	()	()
4d) Estou satisfeito com o progresso que tenho feito para alcançar meus objetivos de avanço/evolução.	()	()	()	()	()	()	()
4e) Estou satisfeito com o progresso que tenho feito para alcançar meus objetivos de desenvolvimento de novas habilidades.	()	()	()	()	()	()	()

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, selecione uma alternativa para cada afirmação.”.⁶⁷)

⁶⁷ As assertivas 4a a 4e foram randomizadas entre os respondentes.

Página 4 na ferramenta on-line: Trabalho e outras áreas da vida – Parte 1

- 5) *Para cada uma das dimensões da vida listadas abaixo, assinale a alternativa que melhor indica **a quantidade de tempo que você gasta com cada uma delas**, sendo 1 = nenhum tempo e 7 = muito tempo.

	Nenhum tempo	Bem pouco tempo	Pouco tempo	Nem pouco nem muito tempo	Algum tempo	Bastante tempo	Muito tempo
	1	2	3	4	5	6	7
5a) Saúde	()	()	()	()	()	()	()
5b) Família	()	()	()	()	()	()	()
5c) Gestão da casa	()	()	()	()	()	()	()
5d) Amizades	()	()	()	()	()	()	()
5e) Educação	()	()	()	()	()	()	()
5f) Relacionamento romântico	()	()	()	()	()	()	()
5g) Envolvimento com a comunidade	()	()	()	()	()	()	()
5h) Lazer	()	()	()	()	()	()	()

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, selecione uma alternativa para cada dimensão.”.⁶⁸)

- 6) Caso você se lembre de outras dimensões da vida além das mencionadas na pergunta anterior, por favor, escreva-as no quadro abaixo.

--

Páginas 5 a 12 na ferramenta on-line: Trabalho e outras áreas da vida – Partes 2A até 2H

- 7) *Para as afirmações listadas nesta página, indique a **alternativa que mais se aproxima à sua concordância**, sendo 1 = discordo totalmente e 7 = concordo totalmente.

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, selecione uma alternativa para cada afirmação.”.⁶⁹)

	Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5	6	7
7a) O tempo que eu gasto no trabalho diminui o tempo que eu gostaria de gastar com a minha saúde.	()	()	()	()	()	()	()
7b) A quantidade de tempo que meu trabalho ocupa torna difícil encontrar tempo suficiente para cuidar da minha saúde.	()	()	()	()	()	()	()

⁶⁸ As alternativas 5a a 5h foram randomizadas entre os respondentes.

⁶⁹ Nessa parte do questionário, cada dimensão do não trabalho foi abordada separadamente. Houve, então oito blocos de perguntas, sendo que as assertivas de a a f, dentro de cada bloco, foram randomizadas entre os respondentes.

7c)	O meu trabalho me impede de praticar atividades para a saúde mais do que eu gostaria.	()	()	()	()	()	()
7d)	Depois de me envolver nas atividades de trabalho, muitas vezes eu me sinto exausto demais para me concentrar na minha saúde.	()	()	()	()	()	()
7e)	Devido a todas as pressões do trabalho, às vezes eu me sinto muito estressado para me envolver em atividades relacionadas à saúde.	()	()	()	()	()	()
7f)	O estresse do trabalho torna mais difícil para mim envolver-me plenamente na minha saúde.	()	()	()	()	()	()
8a)	O tempo que eu gasto no trabalho diminui o tempo que eu gostaria de gastar com a minha família.	()	()	()	()	()	()
8b)	A quantidade de tempo que meu trabalho ocupa torna difícil encontrar tempo suficiente para a minha família.	()	()	()	()	()	()
8c)	O meu trabalho me impede de ficar com a minha família mais do que eu gostaria.	()	()	()	()	()	()
8d)	Depois de me envolver nas atividades de trabalho, muitas vezes eu me sinto exausto demais para me concentrar na minha família.	()	()	()	()	()	()
8e)	Devido a todas as pressões do trabalho, às vezes eu me sinto muito estressado para me envolver em atividades relacionadas à família.	()	()	()	()	()	()
8f)	O estresse do trabalho torna mais difícil para mim envolver-me plenamente na minha família.	()	()	()	()	()	()
9a)	O tempo que eu gasto no trabalho diminui o tempo que eu gostaria de gastar com as tarefas de casa.	()	()	()	()	()	()
9b)	A quantidade de tempo que meu trabalho ocupa torna difícil encontrar tempo suficiente para as tarefas de casa.	()	()	()	()	()	()
9c)	O meu trabalho me impede de cuidar das tarefas de casa mais do que eu gostaria.	()	()	()	()	()	()
9d)	Depois de me envolver nas atividades de trabalho, muitas vezes eu me sinto exausto demais para me concentrar nas tarefas de casa.	()	()	()	()	()	()
9e)	Devido a todas as pressões do trabalho, às vezes eu me sinto muito estressado para me envolver em tarefas de casa.	()	()	()	()	()	()
9f)	O estresse do trabalho torna mais difícil para mim envolver-me plenamente nas tarefas de casa.	()	()	()	()	()	()
10a)	O tempo que eu gasto no trabalho diminui o tempo que eu gostaria de gastar com amigos.	()	()	()	()	()	()
10b)	A quantidade de tempo que meu trabalho ocupa torna difícil encontrar tempo suficiente para os amigos.	()	()	()	()	()	()
10c)	O meu trabalho me impede de ficar com os amigos mais do que eu gostaria.	()	()	()	()	()	()
10d)	Depois de me envolver nas atividades de trabalho, muitas vezes eu me sinto exausto demais para me concentrar nos amigos.	()	()	()	()	()	()
10e)	Devido a todas as pressões do trabalho, às vezes eu me sinto muito estressado para me envolver em atividades relacionadas aos amigos.	()	()	()	()	()	()
10f)	O estresse do trabalho torna mais difícil para mim envolver-me plenamente com os amigos.	()	()	()	()	()	()
11a)	O tempo que eu gasto no trabalho diminui o tempo que eu gostaria de gastar com a minha educação.	()	()	()	()	()	()

11b)	A quantidade de tempo que meu trabalho ocupa torna difícil encontrar tempo suficiente para minha educação.	()	()	()	()	()	()
11c)	O meu trabalho me impede de cuidar da minha educação mais do que eu gostaria.	()	()	()	()	()	()
11d)	Depois de me envolver nas atividades de trabalho, muitas vezes eu me sinto exausto demais para me concentrar na minha educação.	()	()	()	()	()	()
11e)	Devido a todas as pressões do trabalho, às vezes eu me sinto muito estressado para me envolver em atividades de educação.	()	()	()	()	()	()
11f)	O estresse do trabalho torna mais difícil para mim envolver-me plenamente na minha educação.	()	()	()	()	()	()
12a)	O tempo que eu gasto no trabalho diminui o tempo que eu gostaria de gastar com o relacionamento romântico.	()	()	()	()	()	()
12b)	A quantidade de tempo que meu trabalho ocupa torna difícil encontrar tempo suficiente para o relacionamento romântico.	()	()	()	()	()	()
12c)	O meu trabalho me impede de cuidar do relacionamento romântico mais do que eu gostaria.	()	()	()	()	()	()
12d)	Depois de me envolver nas atividades de trabalho, muitas vezes eu me sinto exausto demais para me concentrar no relacionamento romântico.	()	()	()	()	()	()
12e)	Devido a todas as pressões do trabalho, às vezes eu me sinto muito estressado para me envolver em atividades relacionadas ao relacionamento romântico.	()	()	()	()	()	()
12f)	O estresse do trabalho torna mais difícil para mim envolver-me plenamente no relacionamento romântico.	()	()	()	()	()	()
13a)	O tempo que eu gasto no trabalho diminui o tempo que eu gostaria de gastar com questões da comunidade.	()	()	()	()	()	()
13b)	A quantidade de tempo que meu trabalho ocupa torna difícil encontrar tempo suficiente para as questões da comunidade.	()	()	()	()	()	()
13c)	O meu trabalho me impede de me envolver com as questões da comunidade mais do que eu gostaria.	()	()	()	()	()	()
13d)	Depois de me envolver nas atividades de trabalho, muitas vezes eu me sinto exausto demais para me concentrar nas questões da comunidade.	()	()	()	()	()	()
13e)	Devido a todas as pressões do trabalho, às vezes eu me sinto muito estressado para me envolver em questões da comunidade.	()	()	()	()	()	()
13f)	O estresse do trabalho torna mais difícil para mim envolver-me plenamente nas questões da comunidade.	()	()	()	()	()	()
14a)	O tempo que eu gasto no trabalho diminui o tempo que eu gostaria de gastar com atividades de lazer.	()	()	()	()	()	()
14b)	A quantidade de tempo que meu trabalho ocupa torna difícil encontrar tempo suficiente para atividades de lazer.	()	()	()	()	()	()
14c)	O meu trabalho me impede de praticar atividades de lazer mais do que eu gostaria.	()	()	()	()	()	()
14d)	Depois de me envolver nas atividades de trabalho, muitas vezes eu me sinto exausto demais para me concentrar nas atividades de lazer.	()	()	()	()	()	()

14e)	Devido a todas as pressões do trabalho, às vezes eu me sinto muito estressado para me envolver em atividades de lazer.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14f)	O estresse do trabalho torna mais difícil para mim envolver-me plenamente nas atividades de lazer.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Página 13 na ferramenta on-line: Últimas perguntas

Para finalizar, responda, por favor, as últimas questões apresentadas adiante:

15) *Há quantos anos você exerce alguma atividade profissional? (Considere estágio, trabalho voluntário ou informal e emprego formal.)

____ => Critério programado para aceitação: ser um número entre 1 e 70.

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, informe quantos anos (de 1 a 70) você tem de experiência profissional.”)

16) *Em que Estado você **mora** atualmente?

(Se o respondente não assinalasse nada, apareceria a mensagem “Por favor, escreva o Estado no qual você mora.”.)

17) *Em que cidade você **mora** atualmente?

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, escreva a cidade na qual você mora.”.)

18) *Em que Estado você **trabalha** atualmente?

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, escreva o Estado no qual você trabalha.”.)

19) *Em que cidade você **trabalha** atualmente?

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, escreva a cidade na qual você trabalha.”.)

20) *Qual a sua idade? (Em anos.)

__ => Critério programado para aceitação: ser um número entre 20 e 90.

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, digite um número inteiro (de 20 a 90) correspondente à sua idade (em anos).”.)

21) *Qual seu sexo?

☐ Feminino

☐ Masculino

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, selecione uma alternativa.”.)

22) *Qual seu estado civil?

☐ Solteiro(a)

- ☐ Casado(a), vivendo com companheiro(a) ou em união estável
☐ Separado(a) ou divorciado(a)
☐ Viúvo(a)

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, selecione uma alternativa, a que melhor corresponde ao seu estado civil.”.)

23) *Quantos filhos menores de 18 anos você tem?

__ => Critério programado para aceitação: ser um número entre 0 e 10.

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, digite um número inteiro (de 0 a 10) correspondente a quantos filhos menores de 18 anos você tem.”.)

24) *Qual é a sua **principal** ocupação profissional ou que tipo de cargo você ocupa atualmente?

- ☐ Autônomo ou profissional liberal (que trabalha por conta própria, em regime de contrato temporário ou sem vínculo empregatício com a organização)
☐ Empresário ou empreendedor (proprietário ou sócio de um empreendimento)
☐ Pesquisador/bolsista
☐ Presidente ou diretor
☐ Gerente
☐ Supervisor ou coordenador
☐ Especialista, analista ou administrativo
☐ Técnica ou operacional
☐ Trainee

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, selecione uma alternativa, a que melhor corresponde à sua principal ocupação profissional atualmente.”.)

25) *Além dessa ocupação profissional principal, você possui outra(s) atividade(s) de trabalho?

- ☐ Sim, outro emprego
☐ Sim, outro trabalho por conta própria
☐ Sim, outro trabalho voluntário
☐ Não, nenhum outro trabalho

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, selecione uma alternativa.”.)

(Essa questão permitia a marcação de mais de uma alternativa.)

26) *Em média, quantas horas você trabalha **por semana**? (Considere todas as **atividades profissionais remuneradas** que realiza, inclusive se leva trabalho para casa.)

__ => Critério programado para aceitação: ser um número entre 4 e 102.

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, digite um número inteiro (de 4 a 102) correspondente ao número de horas que você trabalha, em média, por semana.”.)

27) Qual curso de graduação você fez?

28) *Você estuda atualmente?

- ☐ Não.
☐ Sim.

29) Se você estuda atualmente, qual curso faz?

- ☐ Curso superior (graduação)

- ☐ Pós-graduação *lato sensu* (MBA, Aperfeiçoamento ou Especialização)
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado
- ☐ Pós-doutorado

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, selecione uma alternativa.”.)

30) *Nos últimos 5 anos, você foi promovido?

- ☐ Não
- ☐ Sim

31) Se você foi promovido nos últimos 5 anos, quantas vezes foi promovido nesse período? ____

=> Critério programado para aceitação: ser um número entre 1 e 10.

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, selecione uma alternativa.”.)

32) *Qual sua faixa de renda bruta mensal **individual**? (Não considere a renda de outros membros de sua família.)

- ☐ Até R\$ 1.760,00
- ☐ De R\$ 1.761,00 até R\$ 3.520,00
- ☐ De R\$ 3.521,00 até R\$ 5.280,00
- ☐ De R\$ 5.281,00 até R\$ 7.040,00
- ☐ De R\$ 7.041,00 até R\$ 8.800,00
- ☐ De R\$ 8.801,00 até R\$ 10.560,00
- ☐ De R\$ 10.561,00 até R\$ 12.320,00
- ☐ De R\$ 12.321,00 até R\$ 14.080,00
- ☐ De R\$ 14.081,00 até R\$ 15.840,00
- ☐ De R\$ 15.841,00 até R\$ 17.600,00
- ☐ Acima de R\$ 17.600,00

(Se o respondente não assinalasse nada, aparecia a mensagem “Por favor, selecione uma alternativa, correspondente à faixa de sua renda bruta mensal INDIVIDUAL.”.)

APÊNDICE 2 – MENSAGENS PARA ENVIO DO ENDEREÇO ELETRÔNICO DO QUESTIONÁRIO

As três mensagens enviadas para apresentar a pesquisa e solicitar a resposta no endereço eletrônico disponibilizado são apresentadas a seguir.

1) Mensagem para *mailing* de uma escola de pós-graduação *lato sensu* em Administração de São Paulo

Caros Alunos,

Dando continuidade aos investimentos do Laboratório de Finanças (LABFIN) e do Programa de Administração do Varejo (PROVAR) FIA na construção de conhecimento científico de alta qualidade, gostaríamos de convidar-lhes para participar de uma pesquisa, para fins acadêmicos, sobre “**Trabalho e outras áreas da vida**”.

A pesquisa é bastante breve, leva cerca de 15 minutos, e destina-se à elaboração de **Tese de Doutorado**, realizada pela Profa. Érica Oliveira, orientada pela Profa. Dra. Tania Casado, do Programa de Doutorado da FEA-USP.

Em função do prazo de encerramento deste trabalho, pedimos a gentileza de responder até o dia 05/06/2016, utilizando o link abaixo:

<https://pt.surveymonkey.com/r/BLVP9WZ>

As informações serão tratadas como confidenciais e os dados de cada respondente não serão divulgados ao final da pesquisa, somente os resultados agregados serão utilizados.

Desde já agradecemos pela atenção e colaboração.

Atenciosamente,

Prof. Dr. José Roberto Securato

Presidente do LABFIN

Prof. Dr. Claudio Felisoni de Angelo

Presidente do PROVAR

Observação: Se não obtiver acesso ao clicar no link, copie-o e cole-o na barra de endereço do seu navegador, por favor. A equipe do Survey Monkey assegura que seus links são seguros e não há problema em acessá-los; por isso, se suas definições de rede e/ou firewall apresentarem alerta sobre o link, peço-lhe a gentileza de clicar em “Entendo os riscos” e autorizar o acesso do computador ao link.

2) Mensagens enviadas por meio das redes sociais Facebook e LinkedIn

Caros amigos do face, finalmente entrei na fase mais crucial do meu Doutorado: a de obter respostas para minha pesquisa, sobre “Trabalho e outras áreas da vida”.

Por isso, este convite: para que respondam ao questionário por meio do link abaixo – deve levar cerca de 15 minutos e me auxiliará imensamente.

Link: <https://pt.surveymonkey.com/r/GTBZJJP>

Caso possam e desejem compartilhá-la, agradeço em dobro!

Um abraço,

Érica Oliveira.

Finalmente entrei na fase mais crucial do meu Doutorado: a de obter respostas para minha pesquisa, sobre “Trabalho e outras áreas da vida”.

Por isso, convido-lhes a responder ao questionário por meio do link abaixo – deve levar cerca de 15 minutos e me auxiliará imensamente. Aos que desejarem receber um resumo dos resultados encontrados, basta deixar o email na primeira pergunta do questionário.

Link: <https://pt.surveymonkey.com/r/GPXTB6W>

Caso possam e desejem compartilhá-la, agradeço em dobro!

Um abraço,

Érica Oliveira.

APÊNDICE 3 – COVARIÂNCIAS E CORRELAÇÕES ENTRE OS ITENS DOS 16 FATORES DO CTNT

Da Tabela 46 à Tabela 49 estão destacadas as maiores covariâncias entre itens, mostrando sua concentração dentro de um mesmo fator.

Tabela 46 – Covariâncias entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte I

			Conflito Trabalho-Saúde (Tempo)			Conflito Trabalho-Saúde (Tensão)			Conflito Trabalho-Família (Tempo)			Conflito Trabalho-Família (Tensão)		
			q7_1	q7_2	q7_3	q7_4	q7_5	q7_6	q8_1	q8_2	q8_3	q8_4	q8_5	q8_6
			q7_1	q7_2	q7_3	q7_4	q7_5	q7_6	q8_1	q8_2	q8_3	q8_4	q8_5	q8_6
Conflito Trabalho-Saúde	Tempo	q7_1	3,01											
		q7_2	2,37	3,20										
		q7_3	2,34	2,65	3,87									
Conflito Trabalho-Saúde	Tensão	q7_4	2,11	2,35	2,40	3,52								
		q7_5	2,08	2,31	2,41	2,87	3,60							
		q7_6	1,97	2,33	2,22	2,53	2,46	3,17						
Conflito Trabalho-Família	Tempo	q8_1	1,77	1,61	1,66	1,59	1,62	1,51	3,02					
		q8_2	1,73	1,86	1,93	1,80	1,95	1,62	2,26	2,92				
		q8_3	1,75	1,78	2,06	1,81	1,97	1,59	2,28	2,45	3,14			
Conflito Trabalho-Família	Tensão	q8_4	1,43	1,53	1,53	1,82	1,88	1,55	1,84	2,08	1,97	3,06		
		q8_5	1,56	1,57	1,63	1,87	2,18	1,77	1,78	2,02	1,96	2,56	3,39	
		q8_6	1,53	1,69	1,81	1,93	2,16	1,82	1,91	2,21	2,08	2,55	2,78	3,38
Conflito Trabalho-Gestão da casa	Tempo	q9_1	1,28	1,37	1,43	1,36	1,51	1,18	1,54	1,67	1,55	1,44	1,41	1,50
		q9_2	1,46	1,59	1,46	1,52	1,49	1,19	1,65	1,81	1,57	1,68	1,55	1,68
		q9_3	1,45	1,51	1,57	1,50	1,58	1,30	1,51	1,61	1,51	1,54	1,53	1,64
Conflito Trabalho-Gestão da casa	Tensão	q9_4	1,30	1,38	1,25	1,47	1,49	1,12	1,46	1,46	1,37	1,64	1,51	1,56
		q9_5	1,22	1,37	1,26	1,57	1,69	1,31	1,46	1,45	1,50	1,83	1,73	1,92
		q9_6	1,28	1,51	1,41	1,69	1,82	1,35	1,50	1,60	1,54	1,69	1,82	1,99
Conflito Trabalho-Amizades	Tempo	q1_1	1,43	1,49	1,53	1,44	1,27	1,27	1,61	1,56	1,48	1,35	1,23	1,38
		q1_2	1,79	1,79	1,86	1,76	1,70	1,62	1,62	1,75	1,65	1,54	1,51	1,75
		q1_3	1,58	1,62	1,69	1,56	1,50	1,34	1,45	1,62	1,63	1,41	1,39	1,51
Conflito Trabalho-Amizades	Tensão	q1_4	1,55	1,77	1,74	1,99	1,91	1,72	1,45	1,70	1,58	1,77	1,84	1,94
		q1_5	1,64	1,82	1,92	2,00	2,12	1,87	1,46	1,78	1,64	1,87	2,03	2,25
		q1_6	1,54	1,63	1,69	1,83	1,90	1,68	1,39	1,60	1,52	1,77	1,88	2,07
Conflito Trabalho-Educação	Tempo	q11_1	1,29	1,32	1,30	1,21	1,14	0,98	1,31	1,38	1,38	1,25	1,20	1,24
		q11_2	1,48	1,49	1,53	1,60	1,59	1,29	1,33	1,54	1,57	1,45	1,43	1,42
		q11_3	1,51	1,58	1,55	1,58	1,61	1,34	1,35	1,47	1,56	1,34	1,36	1,46
Conflito Trabalho-Educação	Tensão	q11_4	1,25	1,24	1,21	1,37	1,36	1,01	1,22	1,38	1,34	1,34	1,37	1,47
		q11_5	1,33	1,49	1,30	1,64	1,72	1,45	1,29	1,37	1,34	1,41	1,69	1,77
		q11_6	1,39	1,55	1,44	1,69	1,70	1,52	1,29	1,42	1,37	1,45	1,58	1,69
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico	Tempo	q12_1	1,77	1,67	1,72	1,47	1,57	1,33	1,93	1,75	1,72	1,52	1,43	1,63
		q12_2	1,61	1,64	1,68	1,58	1,75	1,51	1,62	1,81	1,65	1,75	1,75	1,86
		q12_3	1,50	1,57	1,67	1,60	1,82	1,52	1,59	1,72	1,72	1,74	1,84	1,96
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico	Tensão	q12_4	1,39	1,36	1,53	1,65	1,75	1,46	1,65	1,69	1,51	1,83	2,08	2,00
		q12_5	1,42	1,39	1,54	1,57	1,76	1,51	1,58	1,69	1,64	1,92	2,22	2,21
		q12_6	1,36	1,41	1,56	1,60	1,78	1,51	1,60	1,69	1,55	1,90	2,06	2,15
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tempo	q13_1	1,41	1,33	1,30	1,25	1,43	1,26	1,25	1,43	1,18	1,27	1,19	1,26
		q13_2	1,31	1,42	1,38	1,26	1,40	1,28	1,36	1,53	1,29	1,36	1,26	1,34
		q13_3	1,40	1,38	1,37	1,38	1,63	1,34	1,32	1,50	1,35	1,44	1,44	1,56
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tensão	q13_4	1,28	1,33	1,25	1,39	1,46	1,32	1,13	1,25	1,07	1,41	1,36	1,45
		q13_5	1,25	1,33	1,28	1,44	1,73	1,40	1,24	1,40	1,32	1,64	1,68	1,82
		q13_6	1,30	1,40	1,23	1,51	1,79	1,56	1,26	1,38	1,27	1,62	1,66	1,76
Conflito Trabalho-Lazer	Tempo	q14_1	1,64	1,71	1,98	1,61	1,54	1,41	1,64	1,65	1,65	1,43	1,43	1,43
		q14_2	1,83	1,87	2,03	1,78	1,69	1,61	1,75	1,81	1,79	1,44	1,61	1,61
		q14_3	1,75	1,84	2,17	1,86	1,70	1,63	1,72	1,77	1,85	1,50	1,56	1,58
Conflito Trabalho-Lazer	Tensão	q14_4	1,70	1,66	1,87	1,99	1,98	1,77	1,64	1,73	1,63	1,73	1,84	1,93
		q14_5	1,50	1,47	1,90	1,85	1,96	1,70	1,43	1,54	1,60	1,81	2,07	2,16
		q14_6	1,56	1,67	1,98	2,03	2,15	1,84	1,55	1,71	1,69	1,85	2,04	2,26

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 47 – Covariâncias entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte II

			Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tempo)			Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tensão)			Conflito Trabalho-Amizades (Tempo)			Conflito Trabalho-Amizades (Tensão)		
			q9_1	q9_2	q9_3	q9_4	q9_5	q9_6	q1_1	q1_2	q1_3	q1_4	q1_5	q1_6
Conflito Trabalho-Gestão da casa	Tempo	q9_1	3,01											
		q9_2	2,47	3,09										
		q9_3	2,40	2,57	3,10									
Conflito Trabalho-Gestão da casa	Tensão	q9_4	2,04	2,35	2,17	2,88								
		q9_5	1,92	2,25	2,16	2,46	3,07							
		q9_6	2,00	2,34	2,38	2,34	2,57	3,18						
Conflito Trabalho-Amizades	Tempo	q1_1	1,37	1,55	1,46	1,33	1,19	1,30	2,55					
		q1_2	1,52	1,68	1,62	1,43	1,35	1,46	2,11	2,81				
		q1_3	1,40	1,55	1,60	1,25	1,31	1,37	2,10	2,26	2,66			
Conflito Trabalho-Amizades	Tensão	q1_4	1,47	1,71	1,66	1,49	1,59	1,73	1,70	2,06	1,95	3,07		
		q1_5	1,50	1,67	1,71	1,48	1,82	1,93	1,63	2,08	1,91	2,64	3,23	
		q1_6	1,40	1,59	1,70	1,43	1,75	1,92	1,63	2,02	1,92	2,44	2,76	3,00
Conflito Trabalho-Educação	Tempo	q11_1	1,54	1,70	1,51	1,47	1,41	1,37	1,26	1,29	1,16	1,30	1,18	1,09
		q11_2	1,50	1,65	1,60	1,40	1,42	1,56	1,28	1,48	1,34	1,50	1,41	1,38
		q11_3	1,43	1,52	1,61	1,35	1,44	1,48	1,21	1,31	1,33	1,55	1,44	1,46
Conflito Trabalho-Educação	Tensão	q11_4	1,23	1,45	1,39	1,50	1,46	1,42	0,99	1,21	1,13	1,35	1,20	1,24
		q11_5	1,35	1,45	1,47	1,56	1,67	1,74	1,10	1,25	1,25	1,63	1,65	1,62
		q11_6	1,35	1,47	1,53	1,47	1,65	1,60	1,15	1,39	1,40	1,73	1,69	1,72
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico	Tempo	q12_1	1,54	1,74	1,54	1,45	1,35	1,39	1,72	1,83	1,79	1,66	1,57	1,41
		q12_2	1,55	1,63	1,52	1,38	1,26	1,36	1,55	1,85	1,75	1,74	1,77	1,61
		q12_3	1,45	1,53	1,54	1,42	1,42	1,54	1,50	1,79	1,72	1,78	1,88	1,72
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico	Tensão	q12_4	1,35	1,54	1,46	1,59	1,74	1,73	1,27	1,54	1,42	1,65	1,85	1,69
		q12_5	1,36	1,49	1,52	1,53	1,70	1,67	1,25	1,47	1,39	1,58	1,81	1,73
		q12_6	1,26	1,43	1,40	1,43	1,67	1,66	1,28	1,50	1,44	1,72	1,94	1,72
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tempo	q13_1	1,38	1,35	1,41	1,33	1,22	1,28	1,37	1,42	1,45	1,46	1,44	1,40
		q13_2	1,35	1,42	1,44	1,39	1,32	1,34	1,47	1,51	1,55	1,49	1,54	1,43
		q13_3	1,37	1,33	1,57	1,29	1,41	1,51	1,32	1,39	1,50	1,53	1,67	1,61
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tensão	q13_4	1,22	1,31	1,43	1,55	1,50	1,49	1,40	1,36	1,51	1,67	1,77	1,69
		q13_5	1,37	1,37	1,54	1,54	1,77	1,78	1,28	1,36	1,51	1,66	2,00	1,87
		q13_6	1,44	1,43	1,67	1,61	1,79	1,77	1,36	1,48	1,55	1,76	1,99	1,85
Conflito Trabalho-Lazer	Tempo	q14_1	1,31	1,49	1,40	1,33	1,30	1,39	1,64	1,56	1,52	1,37	1,33	1,29
		q14_2	1,54	1,65	1,61	1,34	1,33	1,51	1,65	1,89	1,74	1,66	1,68	1,56
		q14_3	1,47	1,63	1,60	1,42	1,40	1,47	1,65	1,68	1,69	1,67	1,70	1,59
Conflito Trabalho-Lazer	Tensão	q14_4	1,52	1,68	1,70	1,71	1,76	1,87	1,57	1,77	1,61	1,83	2,06	1,80
		q14_5	1,46	1,47	1,63	1,50	1,82	1,97	1,23	1,63	1,51	2,00	2,38	2,09
		q14_6	1,39	1,51	1,65	1,58	1,87	2,09	1,35	1,67	1,54	1,97	2,32	2,09

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 48 – Covariâncias entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte III

			Conflito Trabalho-Educação (Tempo)	Conflito Trabalho-Educação (Tensão)	Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tempo)	Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tensão)
			q11_1;q11_2;q11_3	q11_4;q11_5;q11_6	q12_1;q12_2;q12_3	q12_4;q12_5;q12_6
Conflito Trabalho-Educação	Tempo	q11_1	2,80			
		q11_2	2,27 2,91			
		q11_3	2,26 2,45 3,17			
Conflito Trabalho-Educação	Tensão	q11_4	2,14 2,20 2,19	2,83		
		q11_5	2,01 2,08 2,24	2,30 2,97		
		q11_6	2,05 2,13 2,35	2,29 2,50 2,95		
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico	Tempo	q12_1	1,52 1,49 1,54	1,32 1,30 1,43	3,40	
		q12_2	1,33 1,47 1,45	1,23 1,32 1,35	2,69 3,24	
		q12_3	1,17 1,40 1,49	1,18 1,34 1,45	2,54 2,77 3,31	
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico	Tensão	q12_4	1,08 1,08 1,12	1,27 1,35 1,35	2,22 2,40 2,45	3,48
		q12_5	1,04 1,07 1,24	1,30 1,49 1,39	2,21 2,41 2,48	3,18 3,59
		q12_6	1,07 1,12 1,27	1,19 1,43 1,39	2,32 2,51 2,57	2,99 2,93 3,44
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tempo	q13_1	0,91 0,96 1,00	0,92 0,99 1,17	1,41 1,47 1,52	1,30 1,21 1,30
		q13_2	1,03 0,98 0,94	0,93 1,04 1,13	1,50 1,53 1,55	1,36 1,27 1,31
		q13_3	1,01 1,12 1,21	0,95 1,22 1,29	1,32 1,50 1,61	1,44 1,42 1,48
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tensão	q13_4	1,00 0,95 1,04	1,03 1,21 1,36	1,34 1,36 1,57	1,48 1,43 1,46
		q13_5	0,94 1,02 1,04	1,09 1,47 1,44	1,21 1,35 1,59	1,65 1,63 1,66
		q13_6	0,97 1,00 1,20	1,03 1,45 1,46	1,25 1,44 1,66	1,57 1,56 1,66
Conflito Trabalho-Lazer	Tempo	q14_1	1,39 1,51 1,33	1,31 1,25 1,31	1,88 1,71 1,65	1,54 1,57 1,46
		q14_2	1,46 1,57 1,49	1,39 1,34 1,42	2,03 1,93 1,88	1,71 1,62 1,72
		q14_3	1,58 1,67 1,69	1,44 1,41 1,44	1,99 1,86 1,79	1,62 1,59 1,61
Conflito Trabalho-Lazer	Tensão	q14_4	1,33 1,58 1,43	1,59 1,72 1,64	1,89 1,77 1,90	1,90 1,82 1,91
		q14_5	1,15 1,36 1,41	1,39 1,73 1,70	1,62 1,67 1,80	2,09 2,03 2,12
		q14_6	1,22 1,53 1,54	1,51 1,80 1,76	1,66 1,71 1,91	2,03 2,02 2,09

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 49 – Covariâncias entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte IV

			Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tempo)	Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tensão)	Conflito Trabalho-Lazer (Tempo)	Conflito Trabalho-Lazer (Tensão)
			q13_1;q13_2;q13_3	q13_4;q13_5;q13_6	q14_1;q14_2;q14_3	q14_4;q14_5;q14_6
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tempo	q13_1	3,52			
		q13_2	3,11 3,50			
		q13_3	3,09 2,94 3,56			
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tensão	q13_4	2,92 2,92 2,92	3,59		
		q13_5	2,90 2,81 3,14	3,18 3,74		
		q13_6	2,97 2,88 3,11	3,22 3,43 3,73		
Conflito Trabalho-Lazer	Tempo	q14_1	1,41 1,52 1,44	1,35 1,25 1,22	2,97	
		q14_2	1,58 1,75 1,61	1,48 1,43 1,47	2,50 3,08	
		q14_3	1,50 1,62 1,70	1,53 1,47 1,46	2,58 2,52 3,14	
Conflito Trabalho-Lazer	Tensão	q14_4	1,57 1,65 1,69	1,75 1,85 1,81	2,33 2,38 2,35	3,45
		q14_5	1,55 1,53 1,77	1,70 2,05 1,93	1,95 2,15 2,16	2,71 3,61
		q14_6	1,51 1,55 1,72	1,73 1,99 1,90	2,11 2,27 2,32	2,83 3,19 3,56

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Da Tabela 50 à Tabela 53 estão destacadas as maiores correlações entre itens, mostrando sua concentração dentro de um mesmo fator. Há exceção para quatro dimensões, em que há correlações elevadas entre os itens referentes às origens tempo e tensão também. Essa constatação gerou a avaliação de um modelo com 12 fatores, conforme análise explicada no subcapítulo 3.5.2.

Tabela 50 – Correlações entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte I

			Conflito Trabalho-Saúde (Tempo)			Conflito Trabalho-Saúde (Tensão)			Conflito Trabalho-Família (Tempo)			Conflito Trabalho-Família (Tensão)		
			q7_1	q7_2	q7_3	q7_4	q7_5	q7_6	q8_1	q8_2	q8_3	q8_4	q8_5	q8_6
Conflito Trabalho-Saúde	Tempo	q7_1	1,00											
		q7_2	0,76	1,00										
		q7_3	0,68	0,75	1,00									
Conflito Trabalho-Saúde	Tensão	q7_4	0,65	0,70	0,65	1,00								
		q7_5	0,63	0,68	0,65	0,81	1,00							
		q7_6	0,64	0,73	0,63	0,76	0,73	1,00						
Conflito Trabalho-Família	Tempo	q8_1	0,59	0,52	0,49	0,49	0,49	0,49	1,00					
		q8_2	0,58	0,61	0,58	0,56	0,60	0,53	0,76	1,00				
		q8_3	0,57	0,56	0,59	0,54	0,58	0,50	0,74	0,81	1,00			
Conflito Trabalho-Família	Tensão	q8_4	0,47	0,49	0,44	0,55	0,56	0,50	0,61	0,69	0,64	1,00		
		q8_5	0,49	0,48	0,45	0,54	0,62	0,54	0,56	0,64	0,60	0,79	1,00	
		q8_6	0,48	0,51	0,50	0,56	0,62	0,56	0,60	0,70	0,64	0,79	0,82	1,00
Conflito Trabalho-Gestão da casa	Tempo	q9_1	0,42	0,44	0,42	0,42	0,46	0,38	0,51	0,56	0,50	0,48	0,44	0,47
		q9_2	0,48	0,51	0,42	0,46	0,45	0,38	0,54	0,60	0,50	0,55	0,48	0,52
		q9_3	0,47	0,48	0,45	0,45	0,47	0,41	0,49	0,54	0,48	0,50	0,47	0,51
Conflito Trabalho-Gestão da casa	Tensão	q9_4	0,44	0,45	0,37	0,46	0,46	0,37	0,49	0,50	0,46	0,55	0,48	0,50
		q9_5	0,40	0,44	0,37	0,48	0,51	0,42	0,48	0,48	0,48	0,60	0,54	0,59
		q9_6	0,41	0,47	0,40	0,51	0,54	0,43	0,48	0,52	0,49	0,54	0,55	0,61
Conflito Trabalho-Amizades	Tempo	q1_1	0,52	0,52	0,49	0,48	0,42	0,45	0,58	0,57	0,52	0,48	0,42	0,47
		q1_2	0,61	0,60	0,57	0,56	0,54	0,54	0,56	0,61	0,55	0,53	0,49	0,57
		q1_3	0,56	0,56	0,53	0,51	0,48	0,46	0,51	0,58	0,56	0,49	0,46	0,50
Conflito Trabalho-Amizades	Tensão	q1_4	0,51	0,56	0,51	0,60	0,57	0,55	0,48	0,57	0,51	0,58	0,57	0,60
		q1_5	0,53	0,57	0,54	0,59	0,62	0,58	0,47	0,58	0,52	0,59	0,61	0,68
		q1_6	0,51	0,53	0,50	0,56	0,58	0,54	0,46	0,54	0,49	0,58	0,59	0,65
Conflito Trabalho-Educação	Tempo	q11_1	0,45	0,44	0,39	0,38	0,36	0,33	0,45	0,48	0,47	0,43	0,39	0,40
		q11_2	0,50	0,49	0,46	0,50	0,49	0,43	0,45	0,53	0,52	0,48	0,46	0,45
		q11_3	0,49	0,50	0,44	0,47	0,48	0,42	0,44	0,48	0,49	0,43	0,41	0,45
Conflito Trabalho-Educação	Tensão	q11_4	0,43	0,41	0,37	0,43	0,42	0,34	0,42	0,48	0,45	0,46	0,44	0,47
		q11_5	0,45	0,48	0,38	0,51	0,53	0,47	0,43	0,46	0,44	0,47	0,53	0,56
		q11_6	0,47	0,51	0,43	0,53	0,52	0,50	0,43	0,48	0,45	0,48	0,50	0,54
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico	Tempo	q12_1	0,55	0,51	0,47	0,43	0,45	0,40	0,60	0,56	0,53	0,47	0,42	0,48
		q12_2	0,52	0,51	0,47	0,47	0,51	0,47	0,52	0,59	0,52	0,55	0,53	0,56
		q12_3	0,47	0,48	0,47	0,47	0,53	0,47	0,50	0,55	0,53	0,55	0,55	0,58
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico	Tensão	q12_4	0,43	0,41	0,42	0,47	0,49	0,44	0,51	0,53	0,46	0,56	0,60	0,58
		q12_5	0,43	0,41	0,41	0,44	0,49	0,45	0,48	0,52	0,49	0,58	0,64	0,63
		q12_6	0,42	0,42	0,43	0,46	0,50	0,46	0,49	0,53	0,47	0,59	0,60	0,63
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tempo	q13_1	0,43	0,40	0,35	0,36	0,40	0,38	0,38	0,45	0,35	0,39	0,34	0,37
		q13_2	0,40	0,42	0,37	0,36	0,40	0,38	0,42	0,48	0,39	0,42	0,37	0,39
		q13_3	0,43	0,41	0,37	0,39	0,46	0,40	0,40	0,47	0,40	0,44	0,41	0,45
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tensão	q13_4	0,39	0,39	0,34	0,39	0,41	0,39	0,34	0,39	0,32	0,42	0,39	0,42
		q13_5	0,37	0,38	0,34	0,40	0,47	0,41	0,37	0,42	0,38	0,48	0,47	0,51
		q13_6	0,39	0,40	0,32	0,42	0,49	0,45	0,38	0,42	0,37	0,48	0,47	0,50
Conflito Trabalho-Lazer	Tempo	q14_1	0,55	0,55	0,58	0,50	0,47	0,46	0,55	0,56	0,54	0,48	0,45	0,45
		q14_2	0,60	0,59	0,59	0,54	0,51	0,52	0,57	0,60	0,58	0,47	0,50	0,50
		q14_3	0,57	0,58	0,62	0,56	0,51	0,52	0,56	0,58	0,59	0,48	0,48	0,48
Conflito Trabalho-Lazer	Tensão	q14_4	0,53	0,50	0,51	0,57	0,56	0,53	0,51	0,55	0,50	0,53	0,54	0,57
		q14_5	0,46	0,43	0,51	0,52	0,54	0,50	0,43	0,47	0,48	0,54	0,59	0,62
		q14_6	0,48	0,50	0,53	0,57	0,60	0,55	0,47	0,53	0,51	0,56	0,59	0,65

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 51 – Correlações entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte II

			Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tempo)			Conflito Trabalho-Gestão da casa (Tensão)			Conflito Trabalho-Amizades (Tempo)			Conflito Trabalho-Amizades (Tensão)		
			q9_1	q9_2	q9_3	q9_4	q9_5	q9_6	q1_1	q1_2	q1_3	q1_4	q1_5	q1_6
Conflito Trabalho-Gestão da casa	Tempo	q9_1	1,00											
		q9_2	0,81	1,00										
		q9_3	0,79	0,83	1,00									
Conflito Trabalho-Gestão da casa	Tensão	q9_4	0,69	0,79	0,73	1,00								
		q9_5	0,63	0,73	0,70	0,83	1,00							
		q9_6	0,65	0,75	0,76	0,77	0,82	1,00						
Conflito Trabalho-Amizades	Tempo	q1_1	0,49	0,55	0,52	0,49	0,43	0,46	1,00					
		q1_2	0,52	0,57	0,55	0,50	0,46	0,49	0,79	1,00				
		q1_3	0,49	0,54	0,56	0,45	0,46	0,47	0,81	0,82	1,00			
Conflito Trabalho-Amizades	Tensão	q1_4	0,48	0,56	0,54	0,50	0,52	0,55	0,61	0,70	0,68	1,00		
		q1_5	0,48	0,53	0,54	0,48	0,58	0,60	0,57	0,69	0,65	0,84	1,00	
		q1_6	0,47	0,52	0,56	0,48	0,58	0,62	0,59	0,69	0,68	0,80	0,89	1,00
Conflito Trabalho-Educação	Tempo	q11_1	0,53	0,58	0,51	0,52	0,48	0,46	0,47	0,46	0,42	0,44	0,39	0,38
		q11_2	0,51	0,55	0,53	0,48	0,48	0,51	0,47	0,52	0,48	0,50	0,46	0,47
		q11_3	0,46	0,49	0,52	0,45	0,46	0,47	0,43	0,44	0,46	0,50	0,45	0,47
Conflito Trabalho-Educação	Tensão	q11_4	0,42	0,49	0,47	0,53	0,49	0,47	0,37	0,43	0,41	0,46	0,40	0,42
		q11_5	0,45	0,48	0,48	0,53	0,55	0,57	0,40	0,43	0,45	0,54	0,53	0,54
		q11_6	0,45	0,49	0,51	0,50	0,55	0,52	0,42	0,48	0,50	0,57	0,55	0,58
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico	Tempo	q12_1	0,48	0,54	0,47	0,46	0,42	0,42	0,58	0,59	0,59	0,51	0,47	0,44
		q12_2	0,50	0,52	0,48	0,45	0,40	0,42	0,54	0,61	0,59	0,55	0,55	0,51
		q12_3	0,46	0,48	0,48	0,46	0,44	0,48	0,52	0,59	0,58	0,56	0,57	0,55
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico	Tensão	q12_4	0,42	0,47	0,45	0,50	0,53	0,52	0,43	0,49	0,46	0,50	0,55	0,52
		q12_5	0,41	0,45	0,46	0,47	0,51	0,50	0,41	0,46	0,45	0,48	0,53	0,53
		q12_6	0,39	0,44	0,43	0,45	0,51	0,50	0,43	0,48	0,48	0,53	0,58	0,53
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tempo	q13_1	0,42	0,41	0,43	0,42	0,37	0,38	0,46	0,45	0,47	0,44	0,43	0,43
		q13_2	0,41	0,43	0,44	0,44	0,40	0,40	0,49	0,48	0,51	0,45	0,46	0,44
		q13_3	0,42	0,40	0,47	0,40	0,43	0,45	0,44	0,44	0,49	0,46	0,49	0,49
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tensão	q13_4	0,37	0,39	0,43	0,48	0,45	0,44	0,46	0,43	0,49	0,50	0,52	0,51
		q13_5	0,41	0,40	0,45	0,47	0,52	0,52	0,42	0,42	0,48	0,49	0,58	0,56
		q13_6	0,43	0,42	0,49	0,49	0,53	0,51	0,44	0,46	0,49	0,52	0,57	0,55
Conflito Trabalho-Lazer	Tempo	q14_1	0,44	0,49	0,46	0,45	0,43	0,45	0,60	0,54	0,54	0,45	0,43	0,43
		q14_2	0,51	0,53	0,52	0,45	0,43	0,48	0,59	0,64	0,61	0,54	0,53	0,51
		q14_3	0,48	0,52	0,51	0,47	0,45	0,47	0,58	0,56	0,58	0,54	0,53	0,52
Conflito Trabalho-Lazer	Tensão	q14_4	0,47	0,52	0,52	0,54	0,54	0,56	0,53	0,57	0,53	0,56	0,62	0,56
		q14_5	0,44	0,44	0,49	0,46	0,55	0,58	0,41	0,51	0,49	0,60	0,70	0,64
		q14_6	0,43	0,46	0,50	0,49	0,56	0,62	0,45	0,53	0,50	0,60	0,68	0,64

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 52 – Correlações entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte III

			Conflito Trabalho-Educação (Tempo)			Conflito Trabalho-Educação (Tensão)			Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tempo)			Conflito Trabalho-Relacionamento romântico (Tensão)		
			q11_1	q11_2	q11_3	q11_4	q11_5	q11_6	q12_1	q12_2	q12_3	q12_4	q12_5	q12_6
Conflito Trabalho-Educação	Tempo	q11_1	1,00											
		q11_2	0,80	1,00										
		q11_3	0,76	0,81	1,00									
Conflito Trabalho-Educação	Tensão	q11_4	0,76	0,77	0,73	1,00								
		q11_5	0,70	0,71	0,73	0,80	1,00							
		q11_6	0,71	0,73	0,77	0,79	0,84	1,00						
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico	Tempo	q12_1	0,49	0,47	0,47	0,43	0,41	0,45	1,00					
		q12_2	0,44	0,48	0,45	0,41	0,43	0,44	0,81	1,00				
		q12_3	0,38	0,45	0,46	0,39	0,43	0,46	0,76	0,84	1,00			
Conflito Trabalho-Relacionamento romântico	Tensão	q12_4	0,35	0,34	0,34	0,41	0,42	0,42	0,64	0,71	0,72	1,00		
		q12_5	0,33	0,33	0,37	0,41	0,46	0,43	0,63	0,71	0,72	0,90	1,00	
		q12_6	0,35	0,35	0,38	0,38	0,45	0,44	0,68	0,75	0,76	0,86	0,83	1,00
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tempo	q13_1	0,29	0,30	0,30	0,29	0,31	0,36	0,41	0,44	0,45	0,37	0,34	0,37
		q13_2	0,33	0,31	0,28	0,30	0,32	0,35	0,43	0,46	0,46	0,39	0,36	0,38
		q13_3	0,32	0,35	0,36	0,30	0,37	0,40	0,38	0,44	0,47	0,41	0,40	0,42
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tensão	q13_4	0,32	0,29	0,31	0,32	0,37	0,42	0,38	0,40	0,45	0,42	0,40	0,42
		q13_5	0,29	0,31	0,30	0,34	0,44	0,43	0,34	0,39	0,45	0,46	0,44	0,46
		q13_6	0,30	0,30	0,35	0,32	0,43	0,44	0,35	0,42	0,47	0,44	0,43	0,46
Conflito Trabalho-Lazer	Tempo	q14_1	0,48	0,51	0,43	0,45	0,42	0,44	0,59	0,55	0,53	0,48	0,48	0,46
		q14_2	0,50	0,52	0,48	0,47	0,44	0,47	0,63	0,61	0,59	0,52	0,49	0,53
		q14_3	0,53	0,55	0,54	0,48	0,46	0,47	0,61	0,58	0,55	0,49	0,47	0,49
Conflito Trabalho-Lazer	Tensão	q14_4	0,43	0,50	0,43	0,51	0,54	0,51	0,55	0,53	0,56	0,55	0,52	0,55
		q14_5	0,36	0,42	0,42	0,44	0,53	0,52	0,46	0,49	0,52	0,59	0,57	0,60
		q14_6	0,39	0,47	0,46	0,47	0,55	0,54	0,48	0,50	0,56	0,58	0,56	0,60

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 53 – Correlações entre itens dos 16 fatores do CTNT – Parte IV

			Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tempo)			Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade (Tensão)			Conflito Trabalho-Lazer (Tempo)			Conflito Trabalho-Lazer (Tensão)		
			q13_1	q13_2	q13_3	q13_4	q13_5	q13_6	q14_1	q14_2	q14_3	q14_4	q14_5	q14_6
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tempo	q13_1	1,00											
		q13_2	0,89	1,00										
		q13_3	0,87	0,83	1,00									
Conflito Trabalho-Envolvimento com a comunidade	Tensão	q13_4	0,82	0,82	0,82	1,00								
		q13_5	0,80	0,78	0,86	0,87	1,00							
		q13_6	0,82	0,80	0,85	0,88	0,92	1,00						
Conflito Trabalho-Lazer	Tempo	q14_1	0,44	0,47	0,44	0,41	0,38	0,37	1,00					
		q14_2	0,48	0,53	0,49	0,44	0,42	0,43	0,83	1,00				
		q14_3	0,45	0,49	0,51	0,46	0,43	0,43	0,84	0,81	1,00			
Conflito Trabalho-Lazer	Tensão	q14_4	0,45	0,47	0,48	0,50	0,51	0,50	0,73	0,73	0,71	1,00		
		q14_5	0,43	0,43	0,49	0,47	0,56	0,53	0,60	0,64	0,64	0,77	1,00	
		q14_6	0,43	0,44	0,48	0,48	0,55	0,52	0,65	0,69	0,69	0,81	0,89	1,00

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

A Tabela 54 e a Tabela 55 destacam as diferenças estatísticas entre os valores referentes às alocações de tempo às 8 dimensões do não trabalho e aos 16 fatores do CTNT.

Tabela 54 – Diferenças entre as intensidades das alocações de tempo às 8 dimensões do não trabalho*

		Educação	Família	Relacionamento romântico	Lazer	Amizades	Gestão da casa	Saúde	Envolvimento com a comunidade
		4,89	4,86	4,59	4,36	4,19	4,14	3,89	2,35
Educação	4,89								
Família	4,86	0,03							
Relacionamento romântico	4,59	0,30	0,27						
Lazer	4,36	0,53	0,50	0,23					
Amizades	4,19	0,70	0,67	0,40	0,17				
Gestão da casa	4,14	0,75	0,72	0,45	0,22	0,05			
Saúde	3,89	1,00	0,97	0,70	0,47	0,30	0,25		
Envolvimento com a comunidade	2,35	2,54	2,52	2,25	2,01	1,85	1,80	1,54	

*Nesta tabela, os dados em destaque são os superiores a |0,17|.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 55 – Diferenças entre as intensidades das dimensões do não trabalho afetadas no CTNT*

			Tempo								Tensão							
			Lazer	Gestão da casa	Saúde	Educação	Amizades	Família	Envolvimento com a comunidade	Relacionamento romântico	Lazer	Gestão da casa	Saúde	Educação	Amizades	Família	Envolvimento com a comunidade	Relacionamento romântico
			4,74	4,56	4,58	4,65	4,60	4,52	4,25	4,03	4,34	4,71	4,69	4,65	4,26	4,20	4,16	4,09
Tempo	Lazer	4,74																
	Gestão da casa	4,56	0,18															
	Saúde	4,58	0,16	-0,02														
	Educação	4,65	0,09	-0,09	-0,07													
	Amizades	4,60	0,14	-0,04	-0,02	0,05												
	Família	4,52	0,22	0,04	0,06	0,13	0,08											
	Envolvimento com a comunidade	4,25	0,49	0,31	0,33	0,40	0,35	0,27										
	Relacionamento romântico	4,03	0,71	0,54	0,56	0,63	0,57	0,50	0,23									
Tensão	Lazer	4,34	0,40	0,23	0,24	0,32	0,26	0,18	-0,08	-0,31								
	Gestão da casa	4,71	0,03	-0,15	-0,13	-0,06	-0,11	-0,19	-0,46	-0,69	-0,38							
	Saúde	4,69	0,05	-0,13	-0,11	-0,04	-0,09	-0,17	-0,44	-0,67	-0,36	0,02						
	Educação	4,65	0,09	-0,08	-0,07	0,00	-0,05	-0,13	-0,40	-0,62	-0,31	0,06	0,05					
	Amizades	4,26	0,48	0,31	0,32	0,40	0,34	0,26	0,00	-0,23	0,08	0,46	0,44	0,39				
	Família	4,20	0,54	0,36	0,38	0,45	0,40	0,32	0,05	-0,17	0,14	0,51	0,50	0,45	0,06			
	Envolvimento com a comunidade	4,16	0,58	0,40	0,42	0,49	0,44	0,36	0,09	-0,14	0,18	0,55	0,53	0,49	0,10	0,04		
	Relacionamento romântico	4,09	0,65	0,48	0,50	0,57	0,51	0,43	0,17	-0,06	0,25	0,63	0,61	0,56	0,17	0,11	0,07	

*Nesta tabela, os dados em destaque são os superiores a |0,15|.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

APÊNDICE 4 – TABELAS AUXILIARES PARA TESTES T E ANOVAS –
ALOCÇÃO DE TEMPO ÀS 8 DIMENSÕES DO NÃO TRABALHO E SUCESSOS
OBJETIVO E SUBJETIVO NA CARREIRA

Na Tabela 56 verifica-se que

- as variáveis representantes da alocação de tempo às 8 dimensões do não trabalho e dos sucessos objetivo e subjetivo na carreira não têm distribuição normal (como $Sig < 0,05$ para todas elas, rejeita-se “ H_0 : A distribuição da variável é normal.”);
- há um *outlier* apenas no sucesso subjetivo, já que as demais variáveis têm valores padronizados mínimos e máximos menores do que $|3,0|$ (GOUVÊA, 2013); esse caso *outlier*, foi, então, retirado da amostra para cálculo dos *testes t* e das ANOVAs que consideraram o sucesso subjetivo.

Tabela 56 – Teste de normalidade e identificação de outliers: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira

	Teste de Normalidade			Identificação de Outliers				
	Teste Kolmogorov-Smirnov			Valores Padronizados				
	Statistic	df	Sig.	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saúde	0,212	338	0,000	338	-1,985	2,135	0,000	1,000
Família	0,242	338	0,000	338	-2,154	1,607	0,000	1,000
Gestão da casa	0,214	338	0,000	338	-2,114	1,919	0,000	1,000
Amizades	0,234	338	0,000	338	-2,298	2,021	0,000	1,000
Educação	0,273	338	0,000	338	-2,963	1,607	0,000	1,000
Relacionamento romântico	0,273	338	0,000	338	-2,346	1,570	0,000	1,000
Questões da comunidade	0,230	338	0,000	338	-0,950	2,579	0,000	1,000
Lazer	0,266	338	0,000	338	-2,685	2,108	0,000	1,000
Sucesso objetivo	0,069	338	0,001	338	-1,798	2,610	0,000	1,000
Sucesso subjetivo	0,141	338	0,000	338	-3,442	1,705	0,000	1,000

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Nas Tabela 57 e Tabela 58 são apresentados os resultados da análise de significância estatística das diferenças entre grupos por sexo e estado civil, separadamente, usando o *teste t*: quando Sig < 0,05, rejeita-se H0, aceitando, portanto, que há diferenças significantes entre as médias dos grupos.

Tabela 57 – Teste de homocedasticidade e teste t: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – dois grupos por sexo

		Teste Levene		Teste de Médias						
		F Sig.		Sig. (2-tailed)					95% Confidence Interval of the Difference	
				t	df	Mean Difference	Std. Error	Lower	Upper	
Saúde	Equal variances assumed	0,020	0,886	0,701	336	0,484	0,111	0,159	-0,201	0,423
	Equal variances not assumed			0,701	336	0,484	0,111	0,159	-0,201	0,423
Família	Equal variances assumed	6,134	0,014	0,971	336	0,332	0,140	0,145	-0,144	0,425
	Equal variances not assumed			0,971	331	0,332	0,140	0,145	-0,144	0,425
Gestão da casa	Equal variances assumed	0,825	0,364	1,660	336	0,098	0,268	0,161	-0,050	0,586
	Equal variances not assumed			1,660	335	0,098	0,268	0,161	-0,050	0,586
Amizades	Equal variances assumed	0,040	0,841	0,680	336	0,497	0,103	0,151	-0,195	0,400
	Equal variances not assumed			0,680	336	0,497	0,103	0,151	-0,195	0,400
Educação	Equal variances assumed	1,448	0,230	1,193	336	0,234	0,170	0,143	-0,110	0,451
	Equal variances not assumed			1,194	335	0,234	0,170	0,143	-0,110	0,451
Relacionamento romântico	Equal variances assumed	6,608	0,011	-1,774	336	0,077	-0,295	0,166	-0,622	0,032
	Equal variances not assumed			-1,772	331	0,077	-0,295	0,166	-0,622	0,032
Questões da comunidade	Equal variances assumed	1,518	0,219	0,448	336	0,654	0,069	0,154	-0,234	0,373
	Equal variances not assumed			0,448	335	0,654	0,069	0,154	-0,234	0,373
Lazer	Equal variances assumed	0,720	0,397	-0,663	336	0,508	-0,090	0,136	-0,358	0,178
	Equal variances not assumed			-0,663	335	0,508	-0,090	0,136	-0,359	0,178
Sucesso_Objetivo	Equal variances assumed	8,571	0,004	-4,067	336	0,000	-0,530	0,130	-0,786	-0,274
	Equal variances not assumed			-4,072	323	0,000	-0,530	0,130	-0,786	-0,274
Sucesso_Subjetivo	Equal variances assumed	1,289	0,257	-1,433	335	0,153	-0,173	0,121	-0,410	0,064
	Equal variances not assumed			-1,432	333	0,153	-0,173	0,121	-0,410	0,064

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 58 – Teste de homocedasticidade e teste t: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – dois grupos por estado civil

		Teste Levene		Teste de Médias						
						Std.		95%		
						Mean	Error	Confidence		
				F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Difference	Difference
Saúde	Equal variances assumed	0,002	0,969	0,546	336	0,586	0,093	0,170	-0,242	0,427
	Equal variances not assumed			0,541	205	0,589	0,093	0,172	-0,245	0,431
Família	Equal variances assumed	7,992	0,005	-3,321	336	0,001	-0,508	0,153	-0,808	-0,207
	Equal variances not assumed			-3,172	187	0,002	-0,508	0,160	-0,823	-0,192
Gestão da casa	Equal variances assumed	2,830	0,093	-5,893	336	0,000	-0,975	0,165	-1,301	-0,650
	Equal variances not assumed			-5,701	193	0,000	-0,975	0,171	-1,312	-0,638
Amizades	Equal variances assumed	0,089	0,766	2,819	336	0,005	0,452	0,160	0,137	0,768
	Equal variances not assumed			2,787	204	0,006	0,452	0,162	0,132	0,772
Educação	Equal variances assumed	3,430	0,065	1,318	336	0,188	0,202	0,153	-0,099	0,503
	Equal variances not assumed			1,360	227	0,175	0,202	0,148	-0,090	0,494
Relacionamento romântico	Equal variances assumed	25,322	0,000	-2,706	336	0,007	-0,479	0,177	-0,828	-0,131
	Equal variances not assumed			-2,458	168	0,015	-0,479	0,195	-0,864	-0,094
Questões da comunidade	Equal variances assumed	0,050	0,824	-1,020	336	0,309	-0,169	0,165	-0,494	0,157
	Equal variances not assumed			-1,002	201	0,318	-0,169	0,168	-0,500	0,163
Lazer	Equal variances assumed	0,000	0,988	2,062	336	0,040	0,300	0,145	0,014	0,585
	Equal variances not assumed			2,034	203	0,043	0,300	0,147	0,009	0,590
Sucesso_Objetivo	Equal variances assumed	14,679	0,000	-6,900	336	0,000	-0,924	0,134	-1,188	-0,661
	Equal variances not assumed			-7,677	275	0,000	-0,924	0,120	-1,161	-0,687
Sucesso_Subjetivo	Equal variances assumed	0,142	0,707	-2,412	335	0,016	-0,310	0,128	-0,563	-0,057
	Equal variances not assumed			-2,423	212	0,016	-0,310	0,128	-0,562	-0,058

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 59 consta o detalhamento das análises de homocedasticidade para cálculo das ANOVAS nos grupos formados pelas características número de filhos e nível de escolaridade, com destaque para as variáveis que apresentam essa característica (teste Levene apresenta Sig > 0,05).

Tabela 59 – Teste de homocedasticidade: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – três grupos por número de filhos e nível de escolaridade

	Número de filhos				Nível de escolaridade			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Saúde	0,714	2	335	0,491	0,261	2	335	0,771
Família	5,092	2	335	0,007	1,559	2	335	0,212
Gestão da casa	0,311	2	335	0,733	0,144	2	335	0,866
Amizades	0,160	2	335	0,852	0,071	2	335	0,932
Educação	3,223	2	335	0,041	1,497	2	335	0,225
Relacionamento romântico	4,058	2	335	0,018	1,589	2	335	0,206
Questões da comunidade	0,099	2	335	0,906	2,325	2	335	0,099
Lazer	3,461	2	335	0,033	1,405	2	335	0,247
Sucesso objetivo	5,023	2	335	0,007	1,315	2	335	0,270
Sucesso subjetivo	0,933	2	334	0,394	0,006	2	334	0,994

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 60 encontram-se destacados a alocação do tempo à gestão da casa e o sucesso subjetivo, para os quais há médias estatisticamente diferentes considerando os grupos por número de filhos (Sig < 0,05). (Embora o sucesso objetivo e a alocação do tempo à família apresentem Sig < 0,05, a premissa da homocedasticidade não foi cumprida, como mostrou a Tabela 59.) A Tabela 61 detalha entre quais grupos por número de filhos há diferenças significantes na alocação de tempo à gestão da casa e no sucesso subjetivo (Sig < 0,05).

Tabela 60 – ANOVA: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – três grupos por número de filhos

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Saúde	Between Groups	3,804	2	1,902	0,896	0,409
	Within Groups	711,146	335	2,123		
	Total	714,950	337			
Família	Between Groups	49,462	2	24,731	15,166	0,000
	Within Groups	546,277	335	1,631		
	Total	595,740	337			
Gestão da casa	Between Groups	24,798	2	12,399	5,760	0,003
	Within Groups	721,099	335	2,153		
	Total	745,896	337			
Amizades	Between Groups	7,026	2	3,513	1,829	0,162
	Within Groups	643,474	335	1,921		
	Total	650,500	337			
Educação	Between Groups	1,534	2	0,767	0,444	0,642
	Within Groups	579,415	335	1,730		
	Total	580,950	337			
Relacionamento romântico	Between Groups	1,902	2	0,951	0,404	0,668
	Within Groups	789,568	335	2,357		
	Total	791,470	337			
Questões da comunidade	Between Groups	3,233	2	1,616	0,804	0,448
	Within Groups	673,267	335	2,010		
	Total	676,500	337			
Lazer	Between Groups	1,380	2	0,690	0,439	0,645
	Within Groups	526,585	335	1,572		
	Total	527,964	337			
Sucesso objetivo	Between Groups	42,342	2	21,171	15,303	0,000
	Within Groups	463,445	335	1,383		
	Total	505,787	337			
Sucesso subjetivo	Between Groups	10,474	2	5,237	4,347	0,014
	Within Groups	402,383	334	1,205		
	Total	412,858	336			

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 61 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos por número de filhos

Teste de Scheffe							
Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Gestão da casa	Nenhum filho	1 filho	-,55459*	0,207	0,029	-1,064	-0,045
		2 filhos ou mais	-,62036*	0,244	0,040	-1,219	-0,021
	1 filhos	Nenhum filho	,55459*	0,207	0,029	0,045	1,064
		2 filhos ou mais	-0,066	0,289	0,974	-0,777	0,646
	2 filhos ou mais	Nenhum filho	,62036*	0,244	0,040	0,021	1,219
		1 filho	0,066	0,289	0,974	-0,646	0,777
Sucesso subjetivo	Nenhum filho	1 filho	-0,145	0,155	0,646	-0,526	0,236
		2 filhos ou mais	-0,538	0,184	0,015	-0,990	-0,085
	1 filhos	Nenhum filho	0,145	0,155	0,646	-0,236	0,526
		2 filhos ou mais	-0,393	0,218	0,199	-0,929	0,143
	2 filhos ou mais	Nenhum filho	0,538	0,184	0,015	0,085	0,990
		1 filho	0,393	0,218	0,199	-0,143	0,929

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 62 consta o detalhamento das análises de homocedasticidade para cálculo das ANOVAS nos grupos que combinam características demográficas diferentes (sexo e estado civil, sexo e ausência ou presença de filhos, e essas três características juntas), com destaque para as variáveis que apresentam essa característica (teste Levene apresenta Sig > 0,05).

Tabela 62 – Teste de homocedasticidade: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – combinação de características demográficas diferentes

	Sexo e Estado Civil				Sexo e Ausência ou Presença de Filhos				Sexo, Estado Civil e Ausência ou Presença de Filhos			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Levene Statistic	df1	df2*	Sig.
Saúde	1,119	3	334	0,341	0,777	3	334	0,508	1,234	5	330	0,293
Família	4,376	3	334	0,005	4,428	3	334	0,005	3,257	5	330	0,007
Gestão da casa	1,113	3	334	0,344	0,121	3	334	0,948	1,028	5	330	0,401
Amizades	0,145	3	334	0,933	0,151	3	334	0,929	0,280	5	330	0,924
Educação	1,008	3	334	0,389	2,803	3	334	0,040	2,949	5	330	0,013
Relacionamento romântico	15,218	3	334	0,000	7,529	3	334	0,000	9,713	5	330	0,000
Questões da comunidade	0,628	3	334	0,597	0,679	3	334	0,566	0,315	5	330	0,904
Lazer	3,567	3	334	0,014	2,771	3	334	0,042	3,970	5	330	0,002
Sucesso objetivo	7,743	3	334	0,000	5,430	3	334	0,001	6,129	5	330	0,000
Sucesso subjetivo	0,742	3	333	0,528	0,950	3	333	0,417	0,663	5	329	0,652

*Há 2 respondentes que são solteiros e têm filhos e, por isso, não pertencem a nenhum dos grupos.

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 63 encontram-se destacadas as alocações do tempo à gestão da casa e às amizades, para as quais há (ou pode haver) médias estatisticamente diferentes considerando os grupos derivados da combinação entre sexo e estado civil ($\text{Sig} < 0,05$). (Embora as alocações do tempo à família e aos relacionamentos românticos e o sucesso objetivo apresentem $\text{Sig} < 0,05$, a premissa da homocedasticidade não foi cumprida, como visto na Tabela 62). A Tabela 64 detalha entre quais grupos há diferenças significantes na alocação de tempo à gestão da casa ($\text{Sig} < 0,05$).

Tabela 63 – ANOVA: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – combinação de sexo e estado civil

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Saúde	Between Groups	8,085	3	2,695	1,273	0,283
	Within Groups	706,865	334	2,116		
	Total	714,950	337			
Família	Between Groups	25,672	3	8,557	5,014	0,002
	Within Groups	570,068	334	1,707		
	Total	595,740	337			
Gestão da casa	Between Groups	79,081	3	26,360	13,204	0,000
	Within Groups	666,815	334	1,996		
	Total	745,896	337			
Amizades	Between Groups	17,812	3	5,937	3,134	0,026
	Within Groups	632,688	334	1,894		
	Total	650,500	337			
Educação	Between Groups	6,030	3	2,010	1,168	0,322
	Within Groups	574,920	334	1,721		
	Total	580,950	337			
Relacionamento romântico	Between Groups	25,723	3	8,574	3,740	0,011
	Within Groups	765,747	334	2,293		
	Total	791,470	337			
Questões da comunidade	Between Groups	2,663	3	0,888	0,440	0,725
	Within Groups	673,837	334	2,017		
	Total	676,500	337			
Lazer	Between Groups	10,007	3	3,336	2,151	0,094
	Within Groups	517,957	334	1,551		
	Total	527,964	337			
Sucesso objetivo	Between Groups	82,816	3	27,605	21,799	0,000
	Within Groups	422,971	334	1,266		
	Total	505,787	337			
Sucesso subjetivo	Between Groups	9,409	3	3,136	2,589	0,053
	Within Groups	403,448	333	1,212		
	Total	412,858	336			

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 64 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo e estado civil

Teste de Scheffe							
Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Gestão da casa	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	-1,00591*	,228	,000	-1,648	-0,364
		Masc_Solteiros	0,321	,273	,710	-0,446	1,088
		Masc_Casados	-,67040*	,224	,032	-1,301	-0,040
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	1,00591*	,228	,000	0,364	1,648
		Masc_Solteiros	1,32691*	,243	,000	0,644	2,010
		Masc_Casados	0,336	,187	,359	-0,189	0,860
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,321	,273	,710	-1,088	0,446
		Fem_Casadas	-1,32691*	,243	,000	-2,010	-0,644
		Masc_Casados	-,99140*	,239	,001	-1,664	-0,319
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	,67040*	,224	,032	0,040	1,301
		Fem_Casadas	-0,336	,187	,359	-0,860	0,189
		Masc_Solteiros	,99140*	,239	,001	0,319	1,664
Amizades	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	0,277	,222	,671	-0,348	0,902
		Masc_Solteiros	-0,168	,266	,940	-0,916	0,579
		Masc_Casados	0,465	,219	,212	-0,149	1,079
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	-0,277	,222	,671	-0,902	0,348
		Masc_Solteiros	-0,445	,237	,318	-1,110	0,220
		Masc_Casados	0,188	,182	,784	-0,323	0,699
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	0,168	,266	,940	-0,579	0,916
		Fem_Casadas	0,445	,237	,318	-0,220	1,110
		Masc_Casados	0,633	,233	,063	-0,022	1,288
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-0,465	,219	,212	-1,079	0,149
		Fem_Casadas	-0,188	,182	,784	-0,699	0,323
		Masc_Solteiros	-0,633	,233	,063	-1,288	0,022

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 65 encontra-se destacada a alocação do tempo à gestão da casa, para a qual há médias estatisticamente diferentes considerando os grupos derivados da combinação entre sexo e ausência ou presença de filhos (Sig < 0,05). (Embora a alocação do tempo à família e o sucesso objetivo apresentem Sig < 0,05, a premissa da homocedasticidade não foi cumprida, como mostrou a Tabela 62.) A Tabela 66 detalha entre quais grupos há diferenças significantes na alocação de tempo à gestão da casa (Sig < 0,05).

Tabela 65 – ANOVA: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – combinação de sexo e ausência ou presença de filhos

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Saúde	Between Groups	4,015	3	1,338	0,629	0,597
	Within Groups	710,934	334	2,129		
	Total	714,950	337			
Família	Between Groups	48,835	3	16,278	9,941	0,000
	Within Groups	546,905	334	1,637		
	Total	595,740	337			
Gestão da casa	Between Groups	37,925	3	12,642	5,964	0,001
	Within Groups	707,972	334	2,120		
	Total	745,896	337			
Amizades	Between Groups	7,756	3	2,585	1,343	0,260
	Within Groups	642,744	334	1,924		
	Total	650,500	337			
Educação	Between Groups	2,802	3	0,934	0,540	0,656
	Within Groups	578,148	334	1,731		
	Total	580,950	337			
Relacionamento romântico	Between Groups	13,150	3	4,383	1,881	0,133
	Within Groups	778,320	334	2,330		
	Total	791,470	337			
Questões da comunidade	Between Groups	4,069	3	1,356	0,674	0,569
	Within Groups	672,431	334	2,013		
	Total	676,500	337			
Lazer	Between Groups	4,015	3	1,338	0,853	0,466
	Within Groups	523,950	334	1,569		
	Total	527,964	337			
Sucesso objetivo	Between Groups	54,751	3	18,250	13,515	0,000
	Within Groups	451,036	334	1,350		
	Total	505,787	337			
Sucesso subjetivo	Between Groups	8,258	3	2,753	2,266	0,081
	Within Groups	404,600	333	1,215		
	Total	412,858	336			

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 66 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo e ausência ou presença de filhos

Teste de Scheffe							
Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Gestão da casa	Fem_sem filhos	Fem_com filhos	-,86508*	,259	,012	-1,594	-0,136
		Masc_sem filhos	0,225	,192	0,712	-0,315	0,766
		Masc_com filhos	-0,229	,222	0,787	-0,854	0,396
	Fem_com filhos	Fem_sem filhos	,86508*	,259	,012	0,136	1,594
		Masc_sem filhos	1,09048*	,266	,001	0,344	1,837
		Masc_com filhos	0,636	,288	0,184	-0,174	1,446
	Masc_sem filhos	Fem_sem filhos	-0,225	,192	0,712	-0,766	0,315
		Fem_com filhos	-1,09048*	,266	,001	-1,837	-0,344
		Masc_com filhos	-0,454	,230	0,274	-1,100	0,191
	Masc_com filhos	Fem_sem filhos	0,229	,222	0,787	-0,396	0,854
		Fem_com filhos	-0,636	,288	0,184	-1,446	0,174
		Masc_sem filhos	0,454	,230	0,274	-0,191	1,100

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 67 encontra-se destacada a alocação do tempo à gestão da casa, para a qual há médias estatisticamente diferentes considerando os grupos derivados da combinação entre sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos ($\text{Sig} < 0,05$). (Embora as alocações do tempo à família, ao relacionamento romântico e ao lazer, e o sucesso objetivo apresentem $\text{Sig} < 0,05$, a premissa da homocedasticidade não foi cumprida, como mostrou a Tabela 62.) A Tabela 68 detalha entre quais grupos há diferenças significantes na alocação de tempo à gestão da casa ($\text{Sig} < 0,05$).

Tabela 67 – ANOVA: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – combinação de sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Saúde	Between Groups	13,217	5	2,643	1,260	0,281
	Within Groups	692,137	330	2,097		
	Total	705,354	335			
Família	Between Groups	55,073	5	11,015	6,767	0,000
	Within Groups	537,165	330	1,628		
	Total	592,238	335			
Gestão da casa	Between Groups	83,406	5	16,681	8,411	0,000
	Within Groups	654,449	330	1,983		
	Total	737,854	335			
Amizades	Between Groups	20,933	5	4,187	2,212	0,053
	Within Groups	624,707	330	1,893		
	Total	645,640	335			
Educação	Between Groups	5,759	5	1,152	0,662	0,652
	Within Groups	573,944	330	1,739		
	Total	579,702	335			
Relacionamento romântico	Between Groups	30,044	5	6,009	2,606	0,025
	Within Groups	760,908	330	2,306		
	Total	790,952	335			
Questões da comunidade	Between Groups	5,801	5	1,160	0,578	0,716
	Within Groups	661,839	330	2,006		
	Total	667,640	335			
Lazer	Between Groups	17,154	5	3,431	2,233	0,051
	Within Groups	507,084	330	1,537		
	Total	524,238	335			
Sucesso objetivo	Between Groups	88,621	5	17,724	14,058	0,000
	Within Groups	416,050	330	1,261		
	Total	504,672	335			
Sucesso subjetivo	Between Groups	11,358	5	2,272	1,870	0,099
	Within Groups	399,744	329	1,215		
	Total	411,101	334			

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 68 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos

Teste de Scheffe							
Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Gestão da casa	Fem_sol_sem filhos	Fem_cas_sem filhos	-0,884	,252	,032	-1,727	-,042
		Fem_cas_com filhos	-1,316	,287	,001	-2,278	-,354
		Masc_sol_sem filhos	0,253	,275	,974	-,667	1,173
		Masc_cas_sem filhos	-0,677	,263	,252	-1,556	,202
		Masc_cas_com filhos	-0,742	,255	,137	-1,597	,113
	Fem_cas_sem filhos	Fem_sol_sem filhos	0,884	,252	,032	,042	1,727
		Fem_cas_com filhos	-0,432	,278	,790	-1,364	,500
		Masc_sol_sem filhos	1,137	,265	,003	,249	2,026
		Masc_cas_sem filhos	0,207	,253	,984	-,639	1,054
		Masc_cas_com filhos	0,142	,245	,997	-,679	,964
	Fem_cas_com filhos	Fem_sol_sem filhos	1,316	,287	,001	,354	2,278
		Fem_cas_sem filhos	0,432	,278	,790	-,500	1,364
		Masc_sol_sem filhos	1,569	,299	,000	,567	2,572
		Masc_cas_sem filhos	0,639	,288	,428	-,326	1,605
		Masc_cas_com filhos	0,574	,282	,528	-,369	1,517
	Masc_sol_sem filhos	Fem_sol_sem filhos	-0,253	,275	,974	-1,173	,667
		Fem_cas_sem filhos	-1,137	,265	,003	-2,026	-,249
		Fem_cas_com filhos	-1,569	,299	,000	-2,572	-,567
		Masc_cas_sem filhos	-0,930	,276	,047	-1,853	-,006
		Masc_cas_com filhos	-0,995	,269	,019	-1,895	-,095
	Masc_cas_sem filhos	Fem_sol_sem filhos	0,677	,263	,252	-,202	1,556
		Fem_cas_sem filhos	-0,207	,253	,984	-1,054	,639
		Fem_cas_com filhos	-0,639	,288	,428	-1,605	,326
		Masc_sol_sem filhos	0,930	,276	,047	,006	1,853
		Masc_cas_com filhos	-0,065	,256	1,000	-,924	,794
	Masc_cas_com filhos	Fem_sol_sem filhos	0,742	,255	,137	-,113	1,597
		Fem_cas_sem filhos	-0,142	,245	,997	-,964	,679
		Fem_cas_com filhos	-0,574	,282	,528	-1,517	,369
		Masc_sol_sem filhos	0,995	,269	,019	,095	1,895
		Masc_cas_sem filhos	0,065	,256	1,000	-,794	,924

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 69 encontram-se destacados os sucessos objetivo e subjetivo na carreira e as quatro dimensões do não trabalho nas quais a alocação de tempo é estatisticamente diferente para os grupos por nível de escolaridade (Sig < 0,05). E a Tabela 70 detalha entre quais grupos por nível de escolaridade há diferenças significantes (Sig < 0,05).

Tabela 69 – ANOVA: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – três grupos por nível de escolaridade

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Saúde	Between Groups	14,053	2	7,026	3,358	0,036
	Within Groups	700,897	335	2,092		
	Total	714,950	337			
Família	Between Groups	16,097	2	8,049	4,652	0,010
	Within Groups	579,643	335	1,730		
	Total	595,740	337			
Gestão da casa	Between Groups	21,310	2	10,655	4,926	0,008
	Within Groups	724,586	335	2,163		
	Total	745,896	337			
Amizades	Between Groups	2,266	2	1,133	0,586	0,557
	Within Groups	648,234	335	1,935		
	Total	650,500	337			
Educação	Between Groups	13,004	2	6,502	3,835	0,023
	Within Groups	567,945	335	1,695		
	Total	580,950	337			
Relacionamento romântico	Between Groups	5,083	2	2,542	1,083	0,340
	Within Groups	786,387	335	2,347		
	Total	791,470	337			
Questões da comunidade	Between Groups	5,603	2	2,802	1,399	0,248
	Within Groups	670,897	335	2,003		
	Total	676,500	337			
Lazer	Between Groups	1,997	2	0,998	0,636	0,530
	Within Groups	525,968	335	1,570		
	Total	527,964	337			
Sucesso objetivo	Between Groups	13,148	2	6,574	4,470	0,012
	Within Groups	492,639	335	1,471		
	Total	505,787	337			
Sucesso subjetivo	Between Groups	10,725	2	5,363	4,454	0,012
	Within Groups	402,132	334	1,204		
	Total	412,858	336			

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 70 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos por nível de escolaridade

Teste de Scheffe							
Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Saúde	Graduados	Pós-Graduados LS	-0,261	0,177	0,337	-0,696	0,174
		Pós-Graduados SS	-,68460*	0,267	0,039	-1,342	-0,027
	Pós-Graduados LS	Graduados	0,261	0,177	0,337	-0,174	0,696
		Pós-Graduados SS	-0,424	0,249	0,236	-1,035	0,188
	Pós-Graduados SS	Graduados	,68460*	0,267	0,039	0,027	1,342
		Pós-Graduados LS	0,424	0,249	0,236	-0,188	1,035
Família	Graduados	Pós-Graduados LS	-0,255	0,161	0,287	-0,650	0,141
		Pós-Graduados SS	-,73840*	0,243	0,011	-1,336	-0,140
	Pós-Graduados LS	Graduados	0,255	0,161	0,287	-0,141	0,650
		Pós-Graduados SS	-0,484	0,226	0,103	-1,039	0,072
	Pós-Graduados SS	Graduados	,73840*	0,243	0,011	0,140	1,336
		Pós-Graduados LS	0,484	0,226	0,103	-0,072	1,039
Gestão da casa	Graduados	Pós-Graduados LS	-0,367	0,180	0,126	-0,809	0,075
		Pós-Graduados SS	-,82520*	0,272	0,011	-1,494	-0,157
	Pós-Graduados LS	Graduados	0,367	0,180	0,126	-0,075	0,809
		Pós-Graduados SS	-0,459	0,253	0,194	-1,080	0,163
	Pós-Graduados SS	Graduados	,82520*	0,272	0,011	0,157	1,494
		Pós-Graduados LS	0,459	0,253	0,194	-0,163	1,080
Educação	Graduados	Pós-Graduados LS	0,053	0,159	0,946	-0,338	0,444
		Pós-Graduados SS	-0,562	0,241	0,067	-1,154	0,030
	Pós-Graduados LS	Graduados	-0,053	0,159	0,946	-0,444	0,338
		Pós-Graduados SS	-,61463*	0,224	0,024	-1,165	-0,065
	Pós-Graduados SS	Graduados	0,562	0,241	0,067	-0,030	1,154
		Pós-Graduados LS	,61463*	0,224	0,024	0,065	1,165
Sucesso objetivo	Graduados	Pós-Graduados LS	-0,408	0,148	0,024	-0,772	-0,043
		Pós-Graduados SS	-0,504	0,224	0,081	-1,056	0,047
	Pós-Graduados LS	Graduados	0,408	0,148	0,024	0,043	0,772
		Pós-Graduados SS	-0,097	0,208	0,898	-0,609	0,416
	Pós-Graduados SS	Graduados	0,504	0,224	0,081	-0,047	1,056
		Pós-Graduados LS	0,097	0,208	0,898	-0,416	0,609
Sucesso subjetivo	Graduados	Pós-Graduados LS	0,050	0,134	0,934	-0,280	0,380
		Pós-Graduados SS	-0,509	0,203	0,044	-1,008	-0,010
	Pós-Graduados LS	Graduados	-0,050	0,134	0,934	-0,380	0,280
		Pós-Graduados SS	-0,559	0,189	0,013	-1,022	-0,095
	Pós-Graduados SS	Graduados	0,509	0,203	0,044	0,010	1,008
		Pós-Graduados LS	0,559	0,189	0,013	0,095	1,022

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 71 são apresentados os resultados da análise de significância estatística da diferença entre os grupos “não estuda atualmente” e “estuda atualmente” usando o *teste t*: quando Sig < 0,05, rejeita-se H0, aceitando, portanto, que há diferenças significantes entre as médias dos grupos.

Tabela 71 – Teste de homocedasticidade e teste t: alocação do tempo às 8 dimensões do não trabalho e sucessos objetivo e subjetivo na carreira – grupos “não estuda atualmente” e “estuda atualmente”

		Teste Levene		Teste de Médias						
		F Sig.							95%	
									Confidence	
				Sig. (2-tailed)					Interval of the	
				t	df	Mean	Std.			
						Difference	Difference	Difference		
								Lower	Upper	
Saúde	Equal variances assumed	0,170	0,681	-0,112	336	0,911	-0,019	0,171	-0,356	0,317
	Equal variances not assumed			-0,114	210	0,910	-0,019	0,169	-0,352	0,314
Família	Equal variances assumed	1,493	0,223	1,451	336	0,148	0,226	0,156	-0,080	0,532
	Equal variances not assumed			1,484	215	0,139	0,226	0,152	-0,074	0,526
Gestão da casa	Equal variances assumed	0,124	0,725	-0,029	336	0,977	-0,005	0,175	-0,349	0,339
	Equal variances not assumed			-0,029	201	0,977	-0,005	0,175	-0,351	0,341
Amizades	Equal variances assumed	0,192	0,661	-0,707	336	0,480	-0,115	0,163	-0,436	0,205
	Equal variances not assumed			-0,721	214	0,472	-0,115	0,160	-0,430	0,200
Educação	Equal variances assumed	47,784	0,000	-8,252	336	0,000	-1,160	0,141	-1,436	-0,883
	Equal variances not assumed			-7,093	147	0,000	-1,160	0,164	-1,483	-0,837
Relacionamento romântico	Equal variances assumed	0,679	0,411	-0,691	336	0,490	-0,124	0,180	-0,478	0,229
	Equal variances not assumed			-0,715	222	0,475	-0,124	0,174	-0,466	0,218
Questões da comunidade	Equal variances assumed	2,589	0,109	-0,636	336	0,525	-0,106	0,166	-0,433	0,221
	Equal variances not assumed			-0,664	227	0,507	-0,106	0,159	-0,419	0,208
Lazer	Equal variances assumed	1,931	0,166	-0,773	336	0,440	-0,114	0,147	-0,402	0,175
	Equal variances not assumed			-0,799	221	0,425	-0,114	0,142	-0,394	0,167
Sucesso_Objetivo	Equal variances assumed	0,152	0,697	0,622	336	0,535	0,089	0,144	-0,193	0,372
	Equal variances not assumed			0,628	208	0,531	0,089	0,142	-0,191	0,370
Sucesso_Subjetivo	Equal variances assumed	4,641	0,032	-0,792	335	0,429	-0,103	0,130	-0,360	0,153
	Equal variances not assumed			-0,734	169	0,464	-0,103	0,141	-0,381	0,174

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Nas Tabela 72 e Tabela 73 constam o detalhamento das análises de homocedasticidade para cálculo das ANOVAS nos três grupos dos sucessos objetivo e subjetivo criados a partir da divisão em tercís, respectivamente (teste Levene apresenta $\text{Sig} > 0,05$).

Tabela 72 – Teste de homocedasticidade: três grupos do sucesso objetivo

	Grupos do sucesso objetivo			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Sucesso objetivo	48,737	2	335	0,000
Idade	4,706	2	335	0,010
Horas trabalhadas por semana	0,291	2	335	0,748
Número de promoções	5,018	2	335	0,007
Anos de experiência profissional	3,037	2	335	0,049
Renda média	49,187	2	335	0,000
Renda média/anos de experiência	4,647	2	335	0,010
Sucesso subjetivo	4,061	2	335	0,018

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 73 – Teste de homocedasticidade: três grupos do sucesso subjetivo

	Grupos do sucesso subjetivo			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Sucesso subjetivo	82,348	2	334	0,000
Idade	0,094	2	334	0,910
Horas trabalhadas por semana	0,014	2	334	0,986
Número de promoções	0,495	2	334	0,610
Anos de experiência profissional	0,013	2	334	0,987
Renda média	3,069	2	334	0,048
Renda média/anos de experiência	6,565	2	334	0,002
Sucesso objetivo	1,031	2	334	0,358

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Considerando o sucesso objetivo, na Tabela 74 encontra-se destacada a característica “horas trabalhadas por semana”, a única com homocedasticidade (conforme teste Levene apresentado na Tabela 72) e médias estatisticamente diferentes considerando os três grupos desse sucesso ($\text{Sig} < 0,05$). E a Tabela 75 detalha entre quais grupos há tais diferenças significantes ($\text{Sig} < 0,05$).

Tabela 74 – ANOVA: três grupos do sucesso objetivo

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sucesso objetivo	Between Groups	419,391	2	209,695	813,1	0,000
	Within Groups	86,397	335	0,258		
	Total	505,787	337			
Idade	Between Groups	2570,001	2	1285,001	20,0	0,000
	Within Groups	21561,419	335	64,362		
	Total	24131,420	337			
Horas trabalhadas por semana	Between Groups	1394,514	2	697,257	4,3	0,015
	Within Groups	54752,554	335	163,440		
	Total	56147,068	337			
Número de promoções	Between Groups	38,084	2	19,042	13,9	0,000
	Within Groups	459,195	335	1,371		
	Total	497,278	337			
Anos de experiência profissional	Between Groups	2201,191	2	1100,595	16,0	0,000
	Within Groups	23103,605	335	68,966		
	Total	25304,796	337			
Renda média	Between Groups	6137518043,647	2	3068759021,824	627,1	0,000
	Within Groups	1639400829,725	335	4893733,820		
	Total	7776918873,373	337			
Renda média/anos de experiência	Between Groups	11912087,572	2	5956043,786	44,7	0,000
	Within Groups	44683337,149	335	133383,096		
	Total	56595424,721	337			
Sucesso subjetivo	Between Groups	29,750	2	14,875	12,5	0,000
	Within Groups	398,196	335	1,189		
	Total	427,947	337			

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 75 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos do sucesso objetivo

Teste de Scheffe							
Dependent Variable	GrSO	GrSO	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Horas trabalhadas por semana	Menor SO	SO Int.	-2,825	1,679	0,244	-6,95	1,3
		Maior SO	-4,909*	1,695	0,016	-9,08	-0,74
	SO Int.	Menor SO	2,825	1,679	0,244	-1,3	6,95
		Maior SO	-2,084	1,748	0,492	-6,38	2,21
	Maior SO	Menor SO	4,909*	1,695	0,016	0,74	9,08
		SO Int.	2,084	1,748	0,492	-2,21	6,38

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Já sobre o sucesso subjetivo, na Tabela 76 encontram-se destacadas as características “número de promoções” e “sucesso objetivo”, as únicas com homocedasticidade (conforme teste Levene apresentado na Tabela 72) e médias estatisticamente diferentes considerando os três grupos desse sucesso ($\text{Sig} < 0,05$). E a Tabela 77 detalha entre quais grupos há tais diferenças significantes ($\text{Sig} < 0,05$).

Tabela 76 – ANOVA: três grupos do sucesso subjetivo

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sucesso subjetivo	Between Groups	269,750	2	134,875	314,8	0,000
	Within Groups	143,108	334	0,428		
	Total	412,858	336			
Idade	Between Groups	29,827	2	14,914	0,2	0,813
	Within Groups	24038,066	334	71,970		
	Total	24067,893	336			
Horas trabalhadas por semana	Between Groups	638,460	2	319,230	1,9	0,146
	Within Groups	55167,753	334	165,173		
	Total	55806,214	336			
Número de promoções	Between Groups	12,593	2	6,297	4,4	0,013
	Within Groups	482,125	334	1,443		
	Total	494,718	336			
Anos de experiência profissional	Between Groups	32,126	2	16,063	0,2	0,808
	Within Groups	25201,411	334	75,453		
	Total	25233,537	336			
Renda média	Between Groups	350995296,229	2	175497648,115	7,9	0,000
	Within Groups	7401277226,026	334	22159512,653		
	Total	7752272522,255	336			
Renda média/anos de experiência	Between Groups	1572597,839	2	786298,920	4,8	0,009
	Within Groups	54781306,737	334	164015,888		
	Total	56353904,576	336			
Sucesso objetivo	Between Groups	30,639	2	15,320	10,8	0,000
	Within Groups	472,377	334	1,414		
	Total	503,016	336			

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 77 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos do sucesso subjetivo

Teste de Scheffe							
Dependent Variable	GrSS	GrSS	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Número de promoções	Menor SS	SS Int.	-0,256	0,166	0,307	-0,66	0,15
		Maior SS	-,444*	0,152	0,015	-0,82	-0,07
	SS Int.	Menor SS	0,256	0,166	0,307	-0,15	0,66
		Maior SS	-0,188	0,177	0,567	-0,62	0,25
	Maior SS	Menor SS	,444*	0,152	0,015	0,07	0,82
		SS Int.	0,188	0,177	0,567	-0,25	0,62
Sucesso objetivo	Menor SS	SS Int.	-,40873*	0,16437	0,047	-0,8129	-0,0046
		Maior SS	-,69077*	0,1505	0,000	-1,0608	-0,3207
	SS Int.	Menor SS	,40873*	0,16437	0,047	0,0046	0,8129
		Maior SS	-0,282	0,1748	0,273	-0,7118	0,1478
	Maior SS	Menor SS	,69077*	0,1505	0,000	0,3207	1,0608
		SS Int.	0,282	0,1748	0,273	-0,1478	0,7118

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

APÊNDICE 5 – VALIDADE DIVERGENTE NO MODELO DE 16 FATORES

A Tabela 78 mostra exemplos da comparação realizada entre as variâncias extraídas de dois fatores do CTNT e a correlação entre esses mesmos fatores ao quadrado, critério para verificação de validade divergente no modelo de 16 fatores. Os dois pares de fatores em destaque – conflitos trabalho-saúde tempo e tensão, e conflitos trabalho-educação tempo e tensão – são os únicos que não apresentam validade divergente, pois as variâncias extraídas dos dois fatores de cada par são menores do que a correlação entre esses mesmos fatores ao quadrado.

Tabela 78 – Exemplos das 120 comparações realizadas para avaliação da validade divergente

Fator 1	Fator 2	Variâncias extraídas		Correlação entre fatores ao quadrado	Variâncias extraídas são maiores?	
		Fator 1	Fator 2			
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Saúde_Tensão	0,738	0,767	0,773	NÃO	NÃO
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Família_Tempo	0,738	0,769	0,552	Sim	Sim
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Família_Tensão	0,738	0,802	0,387	Sim	Sim
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	0,738	0,809	0,348	Sim	Sim
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	0,738	0,810	0,295	Sim	Sim
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Amizades_Tempo	0,738	0,807	0,507	Sim	Sim
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Amizades_Tensão	0,738	0,846	0,441	Sim	Sim
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Educação_Tempo	0,738	0,789	0,366	Sim	Sim
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Educação_Tensão	0,738	0,812	0,325	Sim	Sim
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	0,738	0,807	0,397	Sim	Sim
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	0,738	0,868	0,267	Sim	Sim
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	0,738	0,866	0,246	Sim	Sim
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	0,738	0,892	0,207	Sim	Sim
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Lazer_Tempo	0,738	0,826	0,545	Sim	Sim
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Conf_Trab_Lazer_Tensão	0,738	0,830	0,371	Sim	Sim
Conf_Trab_Educação_Tempo	Conf_Trab_Educação_Tensão	0,789	0,812	0,828	NÃO	NÃO
Conf_Trab_Educação_Tempo	Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	0,789	0,807	0,318	Sim	Sim
Conf_Trab_Educação_Tempo	Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	0,789	0,868	0,173	Sim	Sim
Conf_Trab_Educação_Tempo	Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	0,789	0,866	0,144	Sim	Sim
Conf_Trab_Educação_Tempo	Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	0,789	0,892	0,134	Sim	Sim
Conf_Trab_Educação_Tempo	Conf_Trab_Lazer_Tempo	0,789	0,826	0,393	Sim	Sim
Conf_Trab_Educação_Tempo	Conf_Trab_Lazer_Tensão	0,789	0,830	0,275	Sim	Sim
Conf_Trab_Educação_Tensão	Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	0,812	0,807	0,270	Sim	Sim
Conf_Trab_Educação_Tensão	Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	0,812	0,868	0,253	Sim	Sim
Conf_Trab_Educação_Tensão	Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	0,812	0,866	0,161	Sim	Sim
Conf_Trab_Educação_Tensão	Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	0,812	0,892	0,220	Sim	Sim
Conf_Trab_Educação_Tensão	Conf_Trab_Lazer_Tempo	0,812	0,826	0,308	Sim	Sim
Conf_Trab_Educação_Tensão	Conf_Trab_Lazer_Tensão	0,812	0,830	0,383	Sim	Sim

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

APÊNDICE 6 – TABELAS AUXILIARES PARA TESTES T E ANOVAS – 16

FATORES DO CTNT

Na Tabela 79 verifica-se que:

- as variáveis representantes dos 16 fatores do CTNT não têm distribuição normal (como $\text{Sig} < 0,05$ para todas elas, rejeita-se “ H_0 : A distribuição da variável é normal.”);
- e não há *outliers*, já que os valores padronizados mínimos e máximos referentes às intensidades dos 16 fatores do CTNT são menores do que $|3,0|$ (GOUVÊA, 2013).

Tabela 79 – Teste de normalidade e identificação de *outliers* dos 16 fatores do CTNT

	Teste de Normalidade			Identificação de Outliers				
	Teste Kolmogorov-Smirnov			Valores Padronizados				
	Statistic	df	Sig.	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Conf_Trab_Saúde_Tempo	0,128	338	0,000	338	-2,154	1,455	0,000	1,000
Conf_Trab_Família_Tempo	0,123	338	0,000	338	-2,197	1,547	0,000	1,000
Conf_Trab_Gestão da casa_Tempo	0,102	338	0,000	338	-2,175	1,487	0,000	1,000
Conf_Trab_Amizades_Tempo	0,127	338	0,000	338	-2,356	1,570	0,000	1,000
Conf_Trab_Educação_Tempo	0,137	338	0,000	338	-2,289	1,472	0,000	1,000
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	0,095	338	0,000	338	-1,779	1,749	0,000	1,000
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	0,098	338	0,000	338	-1,813	1,532	0,000	1,000
Conf_Trab_Lazer_Tempo	0,163	338	0,000	338	-2,269	1,371	0,000	1,000
Conf_Trab_Saúde_Tensão	0,131	338	0,000	338	-2,169	1,354	0,000	1,000
Conf_Trab_Família_Tensão	0,135	338	0,000	338	-1,893	1,657	0,000	1,000
Conf_Trab_Gestão da casa_Tensão	0,132	338	0,000	338	-2,275	1,401	0,000	1,000
Conf_Trab_Amizades_Tensão	0,116	338	0,000	338	-1,951	1,644	0,000	1,000
Conf_Trab_Educação_Tensão	0,134	338	0,000	338	-2,283	1,471	0,000	1,000
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	0,124	338	0,000	338	-1,725	1,629	0,000	1,000
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	0,103	338	0,000	338	-1,708	1,534	0,000	1,000
Conf_Trab_Lazer_Tensão	0,120	338	0,000	338	-1,886	1,506	0,000	1,000

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Nas Tabela 80 e Tabela 81 são apresentados os resultados da análise de significância estatística da diferença entre grupos (por sexo e estado civil separadamente) considerando o uso do *teste t*: quando Sig < 0,05, rejeita-se H0, aceitando, portanto, que há diferenças significantes entre as médias dos grupos.

Tabela 80 – Teste de homocedasticidade e teste t: 16 fatores do CTNT – dois grupos por sexo

		Teste Levene		Teste de Médias						
						Std.		95%		
						Mean	Error	Confidence	Interval of the Difference	
						Sig. (2-tailed)	Difference	Difference		
		F	Sig.	t	df				Lower	Upper
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Equal variances assumed	5,583	0,019	3,601	336	0,000	0,640	0,178	0,290	0,990
	Equal variances not assumed			3,604	332	0,000	0,640	0,178	0,291	0,989
Conf_Trab_Família_Tempo	Equal variances assumed	5,657	0,018	3,702	336	0,000	0,633	0,171	0,297	0,970
	Equal variances not assumed			3,705	330	0,000	0,633	0,171	0,297	0,970
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	Equal variances assumed	1,287	0,257	4,961	336	0,000	0,855	0,172	0,516	1,194
	Equal variances not assumed			4,963	335	0,000	0,855	0,172	0,516	1,194
Conf_Trab_Amizades_Tempo	Equal variances assumed	9,378	0,002	3,706	336	0,000	0,605	0,163	0,284	0,926
	Equal variances not assumed			3,709	329	0,000	0,605	0,163	0,284	0,926
Conf_Trab_Educação_Tempo	Equal variances assumed	1,262	0,262	3,692	336	0,000	0,629	0,170	0,294	0,964
	Equal variances not assumed			3,693	335	0,000	0,629	0,170	0,294	0,964
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	Equal variances assumed	2,495	0,115	3,089	336	0,002	0,564	0,183	0,205	0,924
	Equal variances not assumed			3,090	335	0,002	0,564	0,183	0,205	0,924
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	Equal variances assumed	0,000	0,984	4,178	336	0,000	0,796	0,191	0,421	1,171
	Equal variances not assumed			4,178	336	0,000	0,796	0,191	0,421	1,171
Conf_Trab_Lazer_Tempo	Equal variances assumed	3,079	0,080	2,691	336	0,007	0,478	0,178	0,129	0,828
	Equal variances not assumed			2,693	334	0,007	0,478	0,178	0,129	0,828
Conf_Trab_Saúde_Tensão	Equal variances assumed	5,457	0,020	3,915	336	0,000	0,710	0,181	0,353	1,067
	Equal variances not assumed			3,918	331	0,000	0,710	0,181	0,354	1,067
Conf_Trab_Família_Tensão	Equal variances assumed	4,128	0,043	4,820	336	0,000	0,858	0,178	0,508	1,209
	Equal variances not assumed			4,824	333	0,000	0,858	0,178	0,508	1,208
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	Equal variances assumed	3,826	0,051	4,809	336	0,000	0,827	0,172	0,489	1,165
	Equal variances not assumed			4,812	333	0,000	0,827	0,172	0,489	1,165
Conf_Trab_Amizades_Tensão	Equal variances assumed	4,722	0,030	4,818	336	0,000	0,847	0,176	0,501	1,193
	Equal variances not assumed			4,821	333	0,000	0,847	0,176	0,502	1,193
Conf_Trab_Educação_Tensão	Equal variances assumed	4,049	0,045	4,157	336	0,000	0,706	0,170	0,372	1,040
	Equal variances not assumed			4,159	333	0,000	0,706	0,170	0,372	1,040
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	Equal variances assumed	5,951	0,015	3,798	336	0,000	0,725	0,191	0,349	1,100
	Equal variances not assumed			3,801	334	0,000	0,725	0,191	0,350	1,100
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	Equal variances assumed	1,183	0,278	5,207	336	0,000	1,010	0,194	0,628	1,391
	Equal variances not assumed			5,209	335	0,000	1,010	0,194	0,628	1,391
Conf_Trab_Lazer_Tensão	Equal variances assumed	4,843	0,028	4,190	336	0,000	0,787	0,188	0,418	1,157
	Equal variances not assumed			4,193	332	0,000	0,787	0,188	0,418	1,156

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 81 – Teste de homocedasticidade e teste t: 16 fatores do CTNT – dois grupos por estado civil

		Teste Levene		Teste de Médias						
						Std.			95%	
						Mean	Error	Confidence		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Difference	Difference	Interval of the Difference	Lower
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Equal variances assumed	0,352	0,553	0,743	336	0,458	0,144	0,194	-0,237	0,526
	Equal variances not assumed			0,739	206	0,461	0,144	0,195	-0,241	0,529
Conf_Trab_Familia_Tempo	Equal variances assumed	0,285	0,594	-0,066	336	0,948	-0,012	0,187	-0,381	0,356
	Equal variances not assumed			-0,065	201	0,949	-0,012	0,190	-0,387	0,363
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	Equal variances assumed	0,085	0,771	1,719	336	0,087	0,328	0,191	-0,047	0,702
	Equal variances not assumed			1,718	209	0,087	0,328	0,191	-0,048	0,704
Conf_Trab_Amizades_Tempo	Equal variances assumed	2,492	0,115	1,643	336	0,101	0,292	0,178	-0,058	0,642
	Equal variances not assumed			1,702	229	0,090	0,292	0,172	-0,046	0,630
Conf_Trab_Educação_Tempo	Equal variances assumed	1,378	0,241	3,105	336	0,002	0,571	0,184	0,209	0,932
	Equal variances not assumed			3,143	216	0,002	0,571	0,182	0,213	0,928
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	Equal variances assumed	0,063	0,803	1,875	336	0,062	0,371	0,198	-0,018	0,759
	Equal variances not assumed			1,872	209	0,063	0,371	0,198	-0,020	0,761
Conf_Trab_Envoltimentocomacomunidade_Tempo	Equal variances assumed	1,400	0,238	0,178	336	0,859	0,037	0,210	-0,375	0,449
	Equal variances not assumed			0,180	217	0,857	0,037	0,207	-0,370	0,444
Conf_Trab_Lazer_Tempo	Equal variances assumed	0,143	0,706	0,810	336	0,419	0,156	0,192	-0,223	0,534
	Equal variances not assumed			0,797	201	0,427	0,156	0,196	-0,230	0,542
Conf_Trab_Saúde_Tensão	Equal variances assumed	0,630	0,428	0,138	336	0,890	0,027	0,199	-0,364	0,419
	Equal variances not assumed			0,135	200	0,893	0,027	0,203	-0,373	0,428
Conf_Trab_Familia_Tensão	Equal variances assumed	0,011	0,918	1,138	336	0,256	0,224	0,197	-0,163	0,612
	Equal variances not assumed			1,141	211	0,255	0,224	0,197	-0,163	0,612
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	Equal variances assumed	1,079	0,300	1,264	336	0,207	0,240	0,190	-0,134	0,614
	Equal variances not assumed			1,286	219	0,200	0,240	0,187	-0,128	0,609
Conf_Trab_Amizades_Tensão	Equal variances assumed	0,818	0,367	1,775	336	0,077	0,344	0,194	-0,037	0,726
	Equal variances not assumed			1,808	219	0,072	0,344	0,190	-0,031	0,720
Conf_Trab_Educação_Tensão	Equal variances assumed	0,475	0,491	3,047	336	0,002	0,561	0,184	0,199	0,924
	Equal variances not assumed			3,053	210	0,003	0,561	0,184	0,199	0,924
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	Equal variances assumed	0,168	0,682	1,135	336	0,257	0,237	0,209	-0,174	0,647
	Equal variances not assumed			1,117	201	0,265	0,237	0,212	-0,181	0,655
Conf_Trab_Envoltimentocomacomunidade_Tensão	Equal variances assumed	0,011	0,918	0,229	336	0,819	0,050	0,216	-0,376	0,475
	Equal variances not assumed			0,229	210	0,819	0,050	0,216	-0,376	0,475
Conf_Trab_Lazer_Tensão	Equal variances assumed	0,817	0,367	1,255	336	0,210	0,259	0,206	-0,147	0,664
	Equal variances not assumed			1,226	198	0,221	0,259	0,211	-0,157	0,675

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 82 consta o detalhamento das análises de homocedasticidade para cálculo das ANOVAS nos grupos analisados considerando os fatores do CTNT (grupos formados pelas características número de filhos e nível de escolaridade), com destaque para as variáveis que apresentam essa característica (teste Levene apresenta $\text{Sig} > 0,05$).

Tabela 82 – Teste de homocedasticidade dos 16 fatores do CTNT nos três grupos por número de filhos e por nível de escolaridade

	Número de filhos				Nível de escolaridade			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Conf_Trab_Saúde_Tempo	1,221	2	335	0,296	1,093	2	335	0,336
Conf_Trab_Família_Tempo	1,800	2	335	0,167	2,496	2	335	0,084
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	1,699	2	335	0,184	3,226	2	335	0,041
Conf_Trab_Amizades_Tempo	3,229	2	335	0,041	9,830	2	335	0,000
Conf_Trab_Educação_Tempo	3,098	2	335	0,046	2,770	2	335	0,064
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	2,592	2	335	0,076	1,933	2	335	0,146
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	0,364	2	335	0,695	1,097	2	335	0,335
Conf_Trab_Lazer_Tempo	1,564	2	335	0,211	3,610	2	335	0,028
Conf_Trab_Saúde_Tensão	0,295	2	335	0,745	1,336	2	335	0,264
Conf_Trab_Família_Tensão	2,524	2	335	0,082	2,765	2	335	0,064
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	2,140	2	335	0,119	4,566	2	335	0,011
Conf_Trab_Amizades_Tensão	3,557	2	335	0,030	3,510	2	335	0,031
Conf_Trab_Educação_Tensão	1,234	2	335	0,292	2,648	2	335	0,072
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	2,162	2	335	0,117	0,844	2	335	0,431
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	0,105	2	335	0,900	2,947	2	335	0,054
Conf_Trab_Lazer_Tensão	1,922	2	335	0,148	4,686	2	335	0,010

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 83 encontra-se destacado o fator do CTNT para o qual há médias estatisticamente diferentes considerando os grupos por número de filhos ($\text{Sig} < 0,05$). E a Tabela 84 detalha entre quais grupos por número de filhos há diferenças significantes no fator do CTNT destacado na tabela anterior (conflito trabalho-saúde originado no tempo) ($\text{Sig} < 0,05$).

Tabela 83 – ANOVA dos 16 fatores do CTNT nos três grupos por número de filhos

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Between Groups	22,358	2	11,179	4,120	0,017
	Within Groups	909,043	335	2,714		
	Total	931,401	337			
Conf_Trab_Família_Tempo	Between Groups	1,196	2	0,598	0,232	0,793
	Within Groups	864,048	335	2,579		
	Total	865,244	337			
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	Between Groups	7,842	2	3,921	1,465	0,233
	Within Groups	896,824	335	2,677		
	Total	904,667	337			
Conf_Trab_Amizades_Tempo	Between Groups	7,723	2	3,862	1,660	0,192
	Within Groups	779,357	335	2,326		
	Total	787,080	337			
Conf_Trab_Educação_Tempo	Between Groups	14,495	2	7,247	2,879	0,058
	Within Groups	843,320	335	2,517		
	Total	857,815	337			
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	Between Groups	2,248	2	1,124	0,387	0,679
	Within Groups	972,419	335	2,903		
	Total	974,667	337			
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	Between Groups	1,986	2	0,993	0,307	0,736
	Within Groups	1082,026	335	3,230		
	Total	1084,012	337			
Conf_Trab_Lazer_Tempo	Between Groups	8,124	2	4,062	1,499	0,225
	Within Groups	907,631	335	2,709		
	Total	915,755	337			
Conf_Trab_Saúde_Tensão	Between Groups	15,478	2	7,739	2,695	0,069
	Within Groups	962,042	335	2,872		
	Total	977,520	337			
Conf_Trab_Família_Tensão	Between Groups	5,845	2	2,922	1,023	0,361
	Within Groups	956,742	335	2,856		
	Total	962,586	337			
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	Between Groups	6,837	2	3,418	1,286	0,278
	Within Groups	890,548	335	2,658		
	Total	897,385	337			
Conf_Trab_Amizades_Tensão	Between Groups	9,389	2	4,694	1,693	0,186
	Within Groups	929,055	335	2,773		
	Total	938,444	337			
Conf_Trab_Educação_Tensão	Between Groups	13,677	2	6,839	2,704	0,068
	Within Groups	847,327	335	2,529		
	Total	861,005	337			
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	Between Groups	1,089	2	0,545	0,169	0,844
	Within Groups	1077,423	335	3,216		
	Total	1078,512	337			
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	Between Groups	1,541	2	0,771	0,224	0,799
	Within Groups	1152,280	335	3,440		
	Total	1153,822	337			
Conf_Trab_Lazer_Tensão	Between Groups	5,466	2	2,733	0,873	0,419
	Within Groups	1048,642	335	3,130		
	Total	1054,108	337			

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 84 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos por número de filhos

Teste de Scheffe							
Dependent Variable		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
					Lower Bound	Upper Bound	
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Nenhum filho	1 filho	0,426	0,233	0,189	-0,146	0,998
		2 filhos ou mais	0,687	0,274	0,044	0,014	1,360
	1 filhos	Nenhum filho	-0,426	0,233	0,189	-0,998	0,146
		2 filhos ou mais	0,261	0,325	0,724	-0,538	1,060
	2 filhos ou mais	Nenhum filho	-0,687	0,274	0,044	-1,360	-0,014
		1 filho	-0,261	0,325	0,724	-1,060	0,538

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 85 consta o detalhamento das análises de homocedasticidade para cálculo das ANOVAS nos grupos que combinam características demográficas diferentes (sexo e estado civil, sexo e ausência ou presença de filhos, e essas três características juntas) considerando os 16 fatores do CTNT com destaque para as variáveis que apresentam essa característica (teste Levene apresenta Sig > 0,05).

Tabela 85 – Teste de homocedasticidade: 16 fatores do CTNT – combinação de características demográficas diferentes

	Sexo e Estado Civil				Sexo e Ausência ou Presença de Filhos				Sexo, Estado Civil e Ausência ou Presença de Filhos			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Conf_Trab_Saúde_Tempo	1,636	3	334	0,181	3,248	3	334	0,022	1,901	5	330	0,094
Conf_Trab_Família_Tempo	2,333	3	334	0,074	1,860	3	334	0,136	1,880	5	330	0,097
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	0,359	3	334	0,783	0,690	3	334	0,559	0,343	5	330	0,887
Conf_Trab_Amizades_Tempo	3,369	3	334	0,019	3,611	3	334	0,014	2,183	5	330	0,056
Conf_Trab_Educação_Tempo	0,262	3	334	0,853	1,285	3	334	0,280	0,417	5	330	0,837
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	1,237	3	334	0,296	1,141	3	334	0,332	0,978	5	330	0,431
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	1,024	3	334	0,382	0,606	3	334	0,612	1,421	5	330	0,216
Conf_Trab_Lazer_Tempo	1,006	3	334	0,390	1,318	3	334	0,268	0,806	5	330	0,546
Conf_Trab_Saúde_Tensão	2,933	3	334	0,034	2,292	3	334	0,078	2,275	5	330	0,047
Conf_Trab_Família_Tensão	1,362	3	334	0,254	1,763	3	334	0,154	1,601	5	330	0,159
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	1,556	3	334	0,200	1,777	3	334	0,151	1,687	5	330	0,137
Conf_Trab_Amizades_Tensão	1,311	3	334	0,271	1,858	3	334	0,137	0,883	5	330	0,493
Conf_Trab_Educação_Tensão	0,941	3	334	0,421	1,946	3	334	0,122	0,855	5	330	0,511
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	2,069	3	334	0,104	2,494	3	334	0,060	1,466	5	330	0,201
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	0,492	3	334	0,688	0,374	3	334	0,772	0,331	5	330	0,894
Conf_Trab_Lazer_Tensão	2,606	3	334	0,052	2,593	3	334	0,053	2,227	5	330	0,051

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 86 encontram-se destacados os fatores do CTNT para os quais há (ou pode haver) médias estatisticamente diferentes considerando os grupos derivados da combinação entre sexo e estado civil ($\text{Sig} < 0,05$). (Embora os conflitos trabalho-amizades tempo e trabalho-saúde tensão apresentem $\text{Sig} < 0,05$, a premissa da homocedasticidade não foi cumprida, como visto na Tabela 85.) A Tabela 87 (em quatro partes) detalha entre quais grupos há diferenças significantes ($\text{Sig} < 0,05$).

Tabela 86 – ANOVA: 16 fatores do CTNT – combinação de sexo e estado civil

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Between Groups	45,599	3	15,200	5,731	0,001
	Within Groups	885,802	334	2,652		
	Total	931,401	337			
Conf_Trab_Família_Tempo	Between Groups	37,908	3	12,636	5,101	0,002
	Within Groups	827,336	334	2,477		
	Total	865,244	337			
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	Between Groups	67,409	3	22,470	8,964	0,000
	Within Groups	837,257	334	2,507		
	Total	904,667	337			
Conf_Trab_Amizades_Tempo	Between Groups	36,977	3	12,326	5,488	0,001
	Within Groups	750,103	334	2,246		
	Total	787,080	337			
Conf_Trab_Educação_Tempo	Between Groups	62,098	3	20,699	8,689	0,000
	Within Groups	795,717	334	2,382		
	Total	857,815	337			
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	Between Groups	38,397	3	12,799	4,566	0,004
	Within Groups	936,270	334	2,803		
	Total	974,667	337			
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	Between Groups	56,831	3	18,944	6,160	0,000
	Within Groups	1027,181	334	3,075		
	Total	1084,012	337			
Conf_Trab_Lazer_Tempo	Between Groups	27,642	3	9,214	3,465	0,017
	Within Groups	888,114	334	2,659		
	Total	915,755	337			
Conf_Trab_Saúde_Tensão	Between Groups	57,524	3	19,175	6,961	0,000
	Within Groups	919,996	334	2,754		
	Total	977,520	337			
Conf_Trab_Família_Tensão	Between Groups	69,111	3	23,037	8,612	0,000
	Within Groups	893,476	334	2,675		
	Total	962,586	337			
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	Between Groups	63,599	3	21,200	8,492	0,000
	Within Groups	833,786	334	2,496		
	Total	897,385	337			
Conf_Trab_Amizades_Tensão	Between Groups	69,920	3	23,307	8,963	0,000
	Within Groups	868,524	334	2,600		
	Total	938,444	337			
Conf_Trab_Educação_Tensão	Between Groups	77,512	3	25,837	11,014	0,000
	Within Groups	783,492	334	2,346		
	Total	861,005	337			
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	Between Groups	58,158	3	19,386	6,346	0,000
	Within Groups	1020,354	334	3,055		
	Total	1078,512	337			
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	Between Groups	88,799	3	29,600	9,283	0,000
	Within Groups	1065,023	334	3,189		
	Total	1153,822	337			
Conf_Trab_Lazer_Tensão	Between Groups	66,533	3	22,178	7,500	0,000
	Within Groups	987,575	334	2,957		
	Total	1054,108	337			

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 87 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo e estado civil – I

Teste de Scheffe							
Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	-0,259	,263	,808	-,999	,480
		Masc_Solteiros	0,122	,315	,985	-,762	1,007
		Masc_Casados	0,613	,259	,134	-,113	1,340
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	0,259	,263	,808	-,480	,999
		Masc_Solteiros	0,382	,280	,603	-,405	1,169
		Masc_Casados	,87267 [*]	,215	,001	,268	1,477
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,122	,315	,985	-1,007	,762
		Fem_Casadas	-0,382	,280	,603	-1,169	,405
		Masc_Casados	0,491	,276	,368	-,284	1,266
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-0,613	,259	,134	-1,340	,113
		Fem_Casadas	-,87267 [*]	,215	,001	-1,477	-,268
		Masc_Solteiros	-0,491	,276	,368	-1,266	,284
Conf_Trab_Família_Tempo	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	-0,275	,254	,761	-,990	,440
		Masc_Solteiros	0,328	,304	,763	-,527	1,182
		Masc_Casados	0,507	,250	,252	-,195	1,209
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	0,275	,254	,761	-,440	,990
		Masc_Solteiros	0,602	,271	,177	-,158	1,363
		Masc_Casados	,78151 [*]	,208	,003	,198	1,365
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,328	,304	,763	-1,182	,527
		Fem_Casadas	-0,602	,271	,177	-1,363	,158
		Masc_Casados	0,179	,267	,929	-,570	,928
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-0,507	,250	,252	-1,209	,195
		Fem_Casadas	-,78151 [*]	,208	,003	-1,365	-,198
		Masc_Solteiros	-0,179	,267	,929	-,928	,570
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	0,192	,256	,905	-,527	,911
		Masc_Solteiros	0,731	,306	,129	-,129	1,591
		Masc_Casados	1,08008 [*]	,251	,000	,374	1,786
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	-0,192	,256	,905	-,911	,527
		Masc_Solteiros	0,539	,272	,273	-,226	1,304
		Masc_Casados	,88804 [*]	,209	,001	,301	1,476
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,731	,306	,129	-1,591	,129
		Fem_Casadas	-0,539	,272	,273	-1,304	,226
		Masc_Casados	0,349	,268	,638	-,404	1,102
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-1,08008 [*]	,251	,000	-1,786	-,374
		Fem_Casadas	-,88804 [*]	,209	,001	-1,476	-,301
		Masc_Solteiros	-0,349	,268	,638	-1,102	,404
Conf_Trab_Educação_Tempo	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	0,206	,249	,878	-,495	,907
		Masc_Solteiros	0,136	,298	,976	-,703	,974
		Masc_Casados	1,01630 [*]	,245	,001	,328	1,705
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	-0,206	,249	,878	-,907	,495
		Masc_Solteiros	-0,070	,265	,995	-,816	,676
		Masc_Casados	,81063 [*]	,204	,001	,238	1,383
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,136	,298	,976	-,974	,703
		Fem_Casadas	0,070	,265	,995	-,676	,816
		Masc_Casados	,88059 [*]	,261	,011	,146	1,615
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-1,01630 [*]	,245	,001	-1,705	-,328
		Fem_Casadas	-,81063 [*]	,204	,001	-1,383	-,238
		Masc_Solteiros	-,88059 [*]	,261	,011	-1,615	-,146

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 87 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo e estado civil – II

Teste de Scheffe							
Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	0,124	,271	,976	-,637	,884
		Masc_Solteiros	0,247	,324	,900	-,662	1,156
		Masc_Casados	,80581 [*]	,266	,028	,059	1,553
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	-0,124	,271	,976	-,884	,637
		Masc_Solteiros	0,123	,288	,980	-,686	,932
		Masc_Casados	,68203 [*]	,221	,024	,061	1,303
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,247	,324	,900	-1,156	,662
		Fem_Casadas	-0,123	,288	,980	-,932	,686
		Masc_Casados	0,559	,284	,276	-,238	1,355
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-,80581 [*]	,266	,028	-1,553	-,059
		Fem_Casadas	-,68203 [*]	,221	,024	-1,303	-,061
		Masc_Solteiros	-0,559	,284	,276	-1,355	,238
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	-0,222	,283	,893	-1,019	,574
		Masc_Solteiros	0,508	,339	,523	-,444	1,461
		Masc_Casados	0,710	,278	,092	-,073	1,492
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	0,222	,283	,893	-,574	1,019
		Masc_Solteiros	0,731	,302	,120	-,117	1,578
		Masc_Casados	,93199 [*]	,232	,001	,281	1,583
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,508	,339	,523	-1,461	,444
		Fem_Casadas	-0,731	,302	,120	-1,578	,117
		Masc_Casados	0,201	,297	,928	-,633	1,035
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-0,710	,278	,092	-1,492	,073
		Fem_Casadas	-,93199 [*]	,232	,001	-1,583	-,281
		Masc_Solteiros	-0,201	,297	,928	-1,035	,633
Conf_Trab_Lazer_Tempo	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	-0,178	,264	,928	-,919	,562
		Masc_Solteiros	0,041	,315	,999	-,844	,927
		Masc_Casados	0,493	,259	,308	-,235	1,220
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	0,178	,264	,928	-,562	,919
		Masc_Solteiros	0,220	,280	,893	-,568	1,008
		Masc_Casados	,67091 [*]	,215	,022	,066	1,276
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,041	,315	,999	-,927	,844
		Fem_Casadas	-0,220	,280	,893	-1,008	,568
		Masc_Casados	0,451	,276	,446	-,325	1,227
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-0,493	,259	,308	-1,220	,235
		Fem_Casadas	-,67091 [*]	,215	,022	-1,276	-,066
		Masc_Solteiros	-0,451	,276	,446	-1,227	,325

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 87 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo e estado civil – III

Teste de Scheffe							
Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Conf_Trab_Família_Tensão	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	-0,084	,264	,992	-,827	,658
		Masc_Solteiros	0,495	,316	,486	-,394	1,383
		Masc_Casados	,92889*	,260	,006	,199	1,659
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	0,084	,264	,992	-,658	,827
		Masc_Solteiros	0,579	,281	,239	-,212	1,369
		Masc_Casados	1,01317*	,216	,000	,406	1,620
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,495	,316	,486	-1,383	,394
		Fem_Casadas	-0,579	,281	,239	-1,369	,212
		Masc_Casados	0,434	,277	,484	-,344	1,212
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-,92889*	,260	,006	-1,659	-,199
		Fem_Casadas	-1,01317*	,216	,000	-1,620	-,406
		Masc_Solteiros	-0,434	,277	,484	-1,212	,344
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	-0,025	,255	1,000	-,742	,693
		Masc_Solteiros	0,521	,305	,407	-,337	1,379
		Masc_Casados	,92842*	,251	,004	,223	1,633
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	0,025	,255	1,000	-,693	,742
		Masc_Solteiros	0,546	,272	,260	-,218	1,309
		Masc_Casados	,95304*	,209	,000	,367	1,539
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,521	,305	,407	-1,379	,337
		Fem_Casadas	-0,546	,272	,260	-1,309	,218
		Masc_Casados	0,407	,268	,510	-,344	1,159
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-,92842*	,251	,004	-1,633	-,223
		Fem_Casadas	-,95304*	,209	,000	-1,539	-,367
		Masc_Solteiros	-0,407	,268	,510	-1,159	,344
Conf_Trab_Amizades_Tensão	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	0,080	,261	,992	-,652	,812
		Masc_Solteiros	0,537	,312	,398	-,339	1,413
		Masc_Casados	1,04576*	,256	,001	,326	1,765
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	-0,080	,261	,992	-,812	,652
		Masc_Solteiros	0,457	,277	,439	-,322	1,236
		Masc_Casados	,96573*	,213	,000	,367	1,564
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,537	,312	,398	-1,413	,339
		Fem_Casadas	-0,457	,277	,439	-1,236	,322
		Masc_Casados	0,509	,273	,326	-,259	1,276
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-1,04576*	,256	,001	-1,765	-,326
		Fem_Casadas	-,96573*	,213	,000	-1,564	-,367
		Masc_Solteiros	-0,509	,273	,326	-1,276	,259
Conf_Trab_Educação_Tensão	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	0,064	,248	,996	-,632	,759
		Masc_Solteiros	0,032	,296	1,000	-,800	,863
		Masc_Casados	1,03693*	,243	,001	,354	1,720
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	-0,064	,248	,996	-,759	,632
		Masc_Solteiros	-0,032	,263	1,000	-,772	,708
		Masc_Casados	,97339*	,202	,000	,405	1,542
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,032	,296	1,000	-,863	,800
		Fem_Casadas	0,032	,263	1,000	-,708	,772
		Masc_Casados	1,00534*	,259	,002	,277	1,734
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-1,03693*	,243	,001	-1,720	-,354
		Fem_Casadas	-,97339*	,202	,000	-1,542	-,405
		Masc_Solteiros	-1,00534*	,259	,002	-1,734	-,277

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 87 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo e estado civil – IV

Teste de Scheffe							
Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	-0,189	,282	,930	-,983	,605
		Masc_Solteiros	0,178	,338	,964	-,771	1,127
		Masc_Casados	0,774	,278	,053	-,006	1,554
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	0,189	,282	,930	-,605	,983
		Masc_Solteiros	0,367	,301	,684	-,478	1,212
		Masc_Casados	,96310*	,231	,001	,315	1,612
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,178	,338	,964	-1,127	,771
		Fem_Casadas	-0,367	,301	,684	-1,212	,478
		Masc_Casados	0,596	,296	,258	-,236	1,428
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-0,774	,278	,053	-1,554	,006
		Fem_Casadas	-,96310*	,231	,001	-1,612	-,315
		Masc_Solteiros	-0,596	,296	,258	-1,428	,236
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	-0,203	,289	,920	-1,014	,608
		Masc_Solteiros	0,754	,345	,191	-,215	1,724
		Masc_Casados	,92791*	,284	,014	,131	1,725
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	0,203	,289	,920	-,608	1,014
		Masc_Solteiros	,95775*	,307	,022	,095	1,821
		Masc_Casados	1,13125*	,236	,000	,469	1,794
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,754	,345	,191	-1,724	,215
		Fem_Casadas	-,95775*	,307	,022	-1,821	-,095
		Masc_Casados	0,173	,302	,954	-,676	1,023
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-,92791*	,284	,014	-1,725	-,131
		Fem_Casadas	-1,13125*	,236	,000	-1,794	-,469
		Masc_Solteiros	-0,173	,302	,954	-1,023	,676
Conf_Trab_Lazer_Tensão	Fem_Solteiras	Fem_Casadas	-0,171	,278	,945	-,951	,610
		Masc_Solteiros	0,241	,332	,914	-,693	1,174
		Masc_Casados	,85287*	,273	,022	,086	1,620
	Fem_Casadas	Fem_Solteiras	0,171	,278	,945	-,610	,951
		Masc_Solteiros	0,411	,296	,587	-,420	1,242
		Masc_Casados	1,02345*	,227	,000	,385	1,661
	Masc_Solteiros	Fem_Solteiras	-0,241	,332	,914	-1,174	,693
		Fem_Casadas	-0,411	,296	,587	-1,242	,420
		Masc_Casados	0,612	,291	,221	-,206	1,430
	Masc_Casados	Fem_Solteiras	-,85287*	,273	,022	-1,620	-,086
		Fem_Casadas	-1,02345*	,227	,000	-1,661	-,385
		Masc_Solteiros	-0,612	,291	,221	-1,430	,206

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 88 encontram-se destacados os fatores do CTNT para os quais há (ou pode haver) médias estatisticamente diferentes considerando os grupos derivados da combinação entre sexo e ausência ou presença de filhos (Sig < 0,05). (Embora os conflitos trabalho-saúde tempo e trabalho-amizades tempo apresentem Sig < 0,05, a premissa da homocedasticidade não foi cumprida, como visto na Tabela 85). A Tabela 89 mostra dois exemplos de fatores para análise entre quais grupos há diferenças significantes (Sig < 0,05).

Tabela 88 – ANOVA: 16 fatores do CTNT – combinação de sexo e ausência ou presença de filhos

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Between Groups	48,612	3	16,204	6,131	0,000
	Within Groups	882,789	334	2,643		
	Total	931,401	337			
Conf_Trab_Família_Tempo	Between Groups	34,484	3	11,495	4,621	0,003
	Within Groups	830,760	334	2,487		
	Total	865,244	337			
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	Between Groups	65,114	3	21,705	8,635	0,000
	Within Groups	839,553	334	2,514		
	Total	904,667	337			
Conf_Trab_Amizades_Tempo	Between Groups	38,729	3	12,910	5,762	0,001
	Within Groups	748,350	334	2,241		
	Total	787,080	337			
Conf_Trab_Educação_Tempo	Between Groups	43,091	3	14,364	5,888	0,001
	Within Groups	814,724	334	2,439		
	Total	857,815	337			
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	Between Groups	27,478	3	9,159	3,230	0,023
	Within Groups	947,189	334	2,836		
	Total	974,667	337			
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	Between Groups	54,998	3	18,333	5,950	0,001
	Within Groups	1029,014	334	3,081		
	Total	1084,012	337			
Conf_Trab_Lazer_Tempo	Between Groups	24,294	3	8,098	3,034	0,029
	Within Groups	891,461	334	2,669		
	Total	915,755	337			
Conf_Trab_Saúde_Tensão	Between Groups	50,609	3	16,870	6,079	0,000
	Within Groups	926,911	334	2,775		
	Total	977,520	337			
Conf_Trab_Família_Tensão	Between Groups	64,198	3	21,399	7,956	0,000
	Within Groups	898,388	334	2,690		
	Total	962,586	337			
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	Between Groups	60,876	3	20,292	8,102	0,000
	Within Groups	836,509	334	2,505		
	Total	897,385	337			
Conf_Trab_Amizades_Tensão	Between Groups	70,548	3	23,516	9,050	0,000
	Within Groups	867,897	334	2,598		
	Total	938,444	337			
Conf_Trab_Educação_Tensão	Between Groups	50,529	3	16,843	6,941	0,000
	Within Groups	810,475	334	2,427		
	Total	861,005	337			
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	Between Groups	50,310	3	16,770	5,448	0,001
	Within Groups	1028,202	334	3,078		
	Total	1078,512	337			
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	Between Groups	87,969	3	29,323	9,189	0,000
	Within Groups	1065,853	334	3,191		
	Total	1153,822	337			
Conf_Trab_Lazer_Tensão	Between Groups	53,518	3	17,839	5,955	0,001
	Within Groups	1000,590	334	2,996		
	Total	1054,108	337			

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 89 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo e ausência ou presença de filhos – exemplos

Teste de Scheffe							
Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Conf_Trab_Família_Tempo	Fem_sem filhos	Fem_com filhos	-,087	,281	,992	-,877	,702
		Masc_sem filhos	,576	,208	,056	-,009	1,162
		Masc_com filhos	,669	,241	,054	-,008	1,345
	Fem_com filhos	Fem_sem filhos	,087	,281	,992	-,702	,877
		Masc_sem filhos	,663	,288	,153	-,146	1,473
		Masc_com filhos	,756	,312	,121	-,121	1,633
	Masc_sem filhos	Fem_sem filhos	-,576	,208	,056	-1,162	,009
		Fem_com filhos	-,663	,288	,153	-1,473	,146
		Masc_com filhos	,093	,249	,987	-,607	,792
	Masc_com filhos	Fem_sem filhos	-,669	,241	,054	-1,345	,008
		Fem_com filhos	-,756	,312	,121	-1,633	,121
		Masc_sem filhos	-,093	,249	,987	-,792	,607
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	Fem_sem filhos	Fem_com filhos	,299	,282	,772	-,495	1,093
		Masc_sem filhos	,88466*	,209	,001	,296	1,473
		Masc_com filhos	1,00212*	,242	,001	,322	1,682
	Fem_com filhos	Fem_sem filhos	-,299	,282	,772	-1,093	,495
		Masc_sem filhos	,586	,289	,253	-,228	1,399
		Masc_com filhos	,703	,314	,173	-,179	1,585
	Masc_sem filhos	Fem_sem filhos	-,88466*	,209	,001	-1,473	-,296
		Fem_com filhos	-,586	,289	,253	-1,399	,228
		Masc_com filhos	,117	,250	,974	-,586	,821
	Masc_com filhos	Fem_sem filhos	-1,00212*	,242	,001	-1,682	-,322
		Fem_com filhos	-,703	,314	,173	-1,585	,179
		Masc_sem filhos	-,117	,250	,974	-,821	,586

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 90 encontram-se destacados os fatores do CTNT para os quais há (ou pode haver) médias estatisticamente diferentes considerando os grupos derivados da combinação simultânea entre sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos (Sig < 0,05). (Embora o conflito trabalho-saúde tensão apresente Sig < 0,05, a premissa da homocedasticidade não foi cumprida, como visto na Tabela 85.) A Tabela 91 mostra um fator como exemplo para análise entre quais grupos há diferenças significantes (Sig < 0,05).

Tabela 90 – ANOVA: 16 fatores do CTNT – combinação de sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Between Groups	60,624	5	12,125	4,619	0,000
	Within Groups	866,264	330	2,625		
	Total	926,888	335			
Conf_Trab_Família_Tempo	Between Groups	37,591	5	7,518	3,011	0,011
	Within Groups	824,091	330	2,497		
	Total	861,682	335			
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	Between Groups	68,315	5	13,663	5,410	0,000
	Within Groups	833,483	330	2,526		
	Total	901,799	335			
Conf_Trab_Amizades_Tempo	Between Groups	46,452	5	9,290	4,153	0,001
	Within Groups	738,307	330	2,237		
	Total	784,759	335			
Conf_Trab_Educação_Tempo	Between Groups	69,852	5	13,970	5,892	0,000
	Within Groups	782,432	330	2,371		
	Total	852,284	335			
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	Between Groups	39,612	5	7,922	2,823	0,016
	Within Groups	926,081	330	2,806		
	Total	965,693	335			
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	Between Groups	60,993	5	12,199	3,951	0,002
	Within Groups	1018,773	330	3,087		
	Total	1079,766	335			
Conf_Trab_Lazer_Tempo	Between Groups	32,262	5	6,452	2,433	0,035
	Within Groups	875,357	330	2,653		
	Total	907,619	335			
Conf_Trab_Saúde_Tensão	Between Groups	68,654	5	13,731	5,011	0,000
	Within Groups	904,290	330	2,740		
	Total	972,944	335			
Conf_Trab_Família_Tensão	Between Groups	68,730	5	13,746	5,114	0,000
	Within Groups	887,011	330	2,688		
	Total	955,741	335			
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	Between Groups	67,861	5	13,572	5,436	0,000
	Within Groups	823,964	330	2,497		
	Total	891,825	335			
Conf_Trab_Amizades_Tensão	Between Groups	86,501	5	17,300	6,727	0,000
	Within Groups	848,721	330	2,572		
	Total	935,222	335			
Conf_Trab_Educação_Tensão	Between Groups	87,055	5	17,411	7,477	0,000
	Within Groups	768,405	330	2,329		
	Total	855,460	335			
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	Between Groups	58,731	5	11,746	3,833	0,002
	Within Groups	1011,197	330	3,064		
	Total	1069,928	335			
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	Between Groups	93,402	5	18,680	5,845	0,000
	Within Groups	1054,736	330	3,196		
	Total	1148,138	335			
Conf_Trab_Lazer_Tensão	Between Groups	68,443	5	13,689	4,650	0,000
	Within Groups	971,443	330	2,944		
	Total	1039,886	335			

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 91 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos combinando sexo, estado civil e ausência ou presença de filhos – exemplo

Teste de Scheffe							
Dependent Variable		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
					Lower Bound	Upper Bound	
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Fem_sol_sem filhos	Fem_cas_sem filhos	-,552	,290	,604	-1,522	,417
		Fem_cas_com filhos	,168	,331	,998	-,939	1,275
		Masc_sol_sem filhos	,067	,316	1,000	-,992	1,125
		Masc_cas_sem filhos	,455	,302	,810	-,556	1,467
		Masc_cas_com filhos	,713	,294	,320	-,271	1,696
	Fem_cas_sem filhos	Fem_sol_sem filhos	,552	,290	,604	-,417	1,522
		Fem_cas_com filhos	,720	,320	,412	-,353	1,792
		Masc_sol_sem filhos	,619	,305	,535	-,404	1,641
		Masc_cas_sem filhos	1,00740*	,291	,037	,033	1,981
		Masc_cas_com filhos	1,26471*	,282	,001	,320	2,209
	Fem_cas_com filhos	Fem_sol_sem filhos	-,168	,331	,998	-1,275	,939
		Fem_cas_sem filhos	-,720	,320	,412	-1,792	,353
		Masc_sol_sem filhos	-,101	,345	1,000	-1,255	1,052
		Masc_cas_sem filhos	,287	,332	,980	-,823	1,398
		Masc_cas_com filhos	,545	,324	,727	-,540	1,630
	Masc_sol_sem filhos	Fem_sol_sem filhos	-,067	,316	1,000	-1,125	,992
		Fem_cas_sem filhos	-,619	,305	,535	-1,641	,404
		Fem_cas_com filhos	,101	,345	1,000	-1,052	1,255
		Masc_cas_sem filhos	,389	,317	,913	-,674	1,451
		Masc_cas_com filhos	,646	,309	,500	-,390	1,682
	Masc_cas_sem filhos	Fem_sol_sem filhos	-,455	,302	,810	-1,467	,556
		Fem_cas_sem filhos	-1,00740*	,291	,037	-1,981	-,033
		Fem_cas_com filhos	-,287	,332	,980	-1,398	,823
		Masc_sol_sem filhos	-,389	,317	,913	-1,451	,674
		Masc_cas_com filhos	,257	,295	,979	-,731	1,245
	Masc_cas_com filhos	Fem_sol_sem filhos	-,713	,294	,320	-1,696	,271
		Fem_cas_sem filhos	-1,26471*	,282	,001	-2,209	-,320
		Fem_cas_com filhos	-,545	,324	,727	-1,630	,540
		Masc_sol_sem filhos	-,646	,309	,500	-1,682	,390
		Masc_cas_sem filhos	-,257	,295	,979	-1,245	,731

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 92 encontram-se destacados os cinco fatores do CTNT para os quais as médias dos grupos por nível de escolaridade diferem estatisticamente (Sig < 0,05). E a Tabela 93 detalha entre quais grupos por nível de escolaridade há diferenças significantes nos três fatores do CTNT destacados na tabela anterior (Sig < 0,05).

Tabela 92 – ANOVA dos 16 fatores do CTNT nos três grupos por nível de escolaridade

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Between Groups	15,505	2	7,752	2,835	0,060
	Within Groups	915,896	335	2,734		
	Total	931,401	337			
Conf_Trab_Família_Tempo	Between Groups	13,805	2	6,903	2,716	0,068
	Within Groups	851,439	335	2,542		
	Total	865,244	337			
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	Between Groups	29,632	2	14,816	5,672	0,004
	Within Groups	875,035	335	2,612		
	Total	904,667	337			
Conf_Trab_Amizades_Tempo	Between Groups	11,428	2	5,714	2,468	0,086
	Within Groups	775,651	335	2,315		
	Total	787,080	337			
Conf_Trab_Educação_Tempo	Between Groups	26,269	2	13,135	5,291	0,005
	Within Groups	831,546	335	2,482		
	Total	857,815	337			
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	Between Groups	2,187	2	1,093	0,377	0,686
	Within Groups	972,480	335	2,903		
	Total	974,667	337			
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	Between Groups	8,077	2	4,038	1,257	0,286
	Within Groups	1075,935	335	3,212		
	Total	1084,012	337			
Conf_Trab_Lazer_Tempo	Between Groups	2,020	2	1,010	0,370	0,691
	Within Groups	913,736	335	2,728		
	Total	915,755	337			
Conf_Trab_Saúde_Tensão	Between Groups	22,259	2	11,130	3,903	0,021
	Within Groups	955,261	335	2,852		
	Total	977,520	337			
Conf_Trab_Família_Tensão	Between Groups	7,402	2	3,701	1,298	0,274
	Within Groups	955,185	335	2,851		
	Total	962,586	337			
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	Between Groups	20,687	2	10,343	3,952	0,020
	Within Groups	876,698	335	2,617		
	Total	897,385	337			
Conf_Trab_Amizades_Tensão	Between Groups	16,141	2	8,070	2,931	0,055
	Within Groups	922,304	335	2,753		
	Total	938,444	337			
Conf_Trab_Educação_Tensão	Between Groups	37,593	2	18,797	7,647	0,001
	Within Groups	823,411	335	2,458		
	Total	861,005	337			
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	Between Groups	14,421	2	7,210	2,270	0,105
	Within Groups	1064,091	335	3,176		
	Total	1078,512	337			
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	Between Groups	9,595	2	4,798	1,405	0,247
	Within Groups	1144,226	335	3,416		
	Total	1153,822	337			
Conf_Trab_Lazer_Tensão	Between Groups	12,552	2	6,276	2,019	0,134
	Within Groups	1041,556	335	3,109		
	Total	1054,108	337			

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 93 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre grupos por nível de escolaridade

Teste de Scheffe							
Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Conf_Trab_Educação_Tempo	Graduados	Pós-Graduados LS	-0,031	0,193	0,988	-0,504	0,443
		Pós-Graduados SS	0,833	0,291	0,018	0,117	1,549
	Pós-Graduados LS	Graduados	0,031	0,193	0,988	-0,443	0,504
		Pós-Graduados SS	0,863	0,271	0,007	0,198	1,529
	Pós-Graduados SS	Graduados	-0,833	0,291	0,018	-1,549	-0,117
		Pós-Graduados LS	-0,863	0,271	0,007	-1,529	-0,198
Conf_Trab_Saúde_Tensão	Graduados	Pós-Graduados LS	0,222	0,206	0,561	-0,285	0,729
		Pós-Graduados SS	0,871	0,312	0,021	0,103	1,639
	Pós-Graduados LS	Graduados	-0,222	0,206	0,561	-0,729	0,285
		Pós-Graduados SS	0,649	0,290	0,083	-0,064	1,362
	Pós-Graduados SS	Graduados	-0,871	0,312	0,021	-1,639	-0,103
		Pós-Graduados LS	-0,649	0,290	0,083	-1,362	0,064
Conf_Trab_Educação_Tensão	Graduados	Pós-Graduados LS	0,161	0,192	0,702	-0,310	0,632
		Pós-Graduados SS	1,103	0,290	0,001	0,391	1,816
	Pós-Graduados LS	Graduados	-0,161	0,192	0,702	-0,632	0,310
		Pós-Graduados SS	0,942	0,269	0,002	0,280	1,604
	Pós-Graduados SS	Graduados	-1,103	0,290	0,001	-1,816	-0,391
		Pós-Graduados LS	-0,942	0,269	0,002	-1,604	-0,280

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 94 são apresentados os resultados da análise de significância estatística da diferença entre grupos (“não estuda atualmente” *versus* “estuda atualmente”) considerando o uso do *teste t*: quando $\text{Sig} < 0,05$, rejeita-se H_0 , aceitando, portanto, que há diferenças significantes entre as médias dos grupos.

Tabela 94 – Teste de homocedasticidade e teste t: 16 fatores do CTNT – grupos “não estuda atualmente” e “estuda atualmente”

		Teste Levene		Teste de Médias						
		F Sig.		t df		Std.		95%		
						Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Error Difference	Confidence Interval of the Difference	
										Lower
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Equal variances assumed	1,414	0,235	-0,651	336	0,516	-0,127	0,195	-0,511	0,257
	Equal variances not assumed			-0,670	219	0,503	-0,127	0,189	-0,500	0,246
Conf_Trab_Família_Tempo	Equal variances assumed	0,226	0,635	-0,404	336	0,686	-0,076	0,188	-0,446	0,294
	Equal variances not assumed			-0,405	205	0,686	-0,076	0,188	-0,446	0,294
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	Equal variances assumed	0,059	0,808	-1,059	336	0,290	-0,203	0,192	-0,581	0,174
	Equal variances not assumed			-1,047	198	0,296	-0,203	0,194	-0,586	0,180
Conf_Trab_Amizades_Tempo	Equal variances assumed	0,068	0,794	0,000	336	1,000	0,000	0,179	-0,353	0,353
	Equal variances not assumed			0,000	201	1,000	0,000	0,180	-0,356	0,356
Conf_Trab_Educação_Tempo	Equal variances assumed	1,228	0,269	-0,717	336	0,474	-0,134	0,187	-0,502	0,234
	Equal variances not assumed			-0,698	191	0,486	-0,134	0,192	-0,514	0,245
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	Equal variances assumed	0,330	0,566	0,042	336	0,966	0,008	0,200	-0,384	0,401
	Equal variances not assumed			0,042	199	0,967	0,008	0,201	-0,389	0,406
Conf_Trab_Envolvimentocoma comunidade_Tempo	Equal variances assumed	0,050	0,824	0,647	336	0,518	0,136	0,210	-0,278	0,550
	Equal variances not assumed			0,646	203	0,519	0,136	0,211	-0,279	0,552
Conf_Trab_Lazer_Tempo	Equal variances assumed	5,003	0,026	0,374	336	0,709	0,072	0,194	-0,308	0,453
	Equal variances not assumed			0,391	228	0,696	0,072	0,185	-0,292	0,437
Conf_Trab_Saúde_Tensão	Equal variances assumed	0,482	0,488	-0,959	336	0,338	-0,191	0,200	-0,584	0,201
	Equal variances not assumed			-0,967	208	0,334	-0,191	0,198	-0,582	0,199
Conf_Trab_Família_Tensão	Equal variances assumed	0,659	0,418	-0,701	336	0,484	-0,139	0,198	-0,529	0,251
	Equal variances not assumed			-0,721	218	0,472	-0,139	0,193	-0,519	0,241
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tensão	Equal variances assumed	1,945	0,164	-1,336	336	0,182	-0,255	0,191	-0,631	0,121
	Equal variances not assumed			-1,288	186	0,199	-0,255	0,198	-0,647	0,136
Conf_Trab_Amizades_Tensão	Equal variances assumed	0,140	0,709	-0,785	336	0,433	-0,154	0,196	-0,539	0,231
	Equal variances not assumed			-0,795	210	0,427	-0,154	0,193	-0,535	0,227
Conf_Trab_Educação_Tensão	Equal variances assumed	0,926	0,337	-1,380	336	0,169	-0,258	0,187	-0,626	0,110
	Equal variances not assumed			-1,355	195	0,177	-0,258	0,191	-0,634	0,118
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	Equal variances assumed	0,021	0,885	-1,143	336	0,254	-0,240	0,210	-0,652	0,173
	Equal variances not assumed			-1,152	208	0,251	-0,240	0,208	-0,649	0,170
Conf_Trab_Envolvimentocoma comunidade_Tensão	Equal variances assumed	0,919	0,339	0,293	336	0,770	0,064	0,217	-0,364	0,491
	Equal variances not assumed			0,287	194	0,774	0,064	0,222	-0,374	0,501
Conf_Trab_Lazer_Tensão	Equal variances assumed	1,642	0,201	0,200	336	0,842	0,042	0,208	-0,367	0,450
	Equal variances not assumed			0,207	221	0,836	0,042	0,201	-0,354	0,437

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 95 consta o detalhamento das análises de homocedasticidade para cálculo das ANOVAS nos três grupos do sucesso objetivo e nos três grupos do sucesso subjetivo considerando os 16 fatores do CTNT com destaque para as variáveis que apresentam essa característica (teste Levene apresenta Sig > 0,05).

Tabela 95 – Teste de homocedasticidade: 16 fatores do CTNT – três grupos de sucesso objetivo e três grupos de sucesso subjetivo

	Sucesso objetivo				Sucesso subjetivo			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Conf_Trab_Saúde_Tempo	0,959	2	335	0,384	1,463	2	334	0,233
Conf_Trab_Família_Tempo	0,814	2	335	0,444	2,127	2	334	0,121
Conf_Trab_Gestão da casa_Tempo	2,717	2	335	0,068	0,120	2	334	0,887
Conf_Trab_Amizades_Tempo	0,283	2	335	0,754	2,432	2	334	0,089
Conf_Trab_Educação_Tempo	0,468	2	335	0,627	2,393	2	334	0,093
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	0,158	2	335	0,854	0,829	2	334	0,437
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	0,079	2	335	0,924	1,885	2	334	0,153
Conf_Trab_Lazer_Tempo	1,344	2	335	0,262	5,327	2	334	0,005
Conf_Trab_Saúde_Tensão	2,668	2	335	0,071	3,372	2	334	0,036
Conf_Trab_Família_Tensão	0,392	2	335	0,676	2,427	2	334	0,090
Conf_Trab_Gestão da casa_Tensão	3,337	2	335	0,037	0,795	2	334	0,452
Conf_Trab_Amizades_Tensão	0,339	2	335	0,713	3,803	2	334	0,023
Conf_Trab_Educação_Tensão	0,118	2	335	0,888	1,453	2	334	0,235
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	0,492	2	335	0,612	1,353	2	334	0,260
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	0,493	2	335	0,611	2,127	2	334	0,121
Conf_Trab_Lazer_Tensão	0,155	2	335	0,857	2,015	2	334	0,135

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Na Tabela 96 encontram-se destacados os fatores do CTNT para os quais há (ou pode haver) médias estatisticamente diferentes considerando os três grupos de sucesso objetivo ($\text{Sig} < 0,05$), e na Tabela 98, os mesmos dados, mas considerando os três grupos de sucesso subjetivo. As Tabela 97 e Tabela 99 detalham entre quais grupos há diferenças significantes ($\text{Sig} < 0,05$) respectivamente para os três grupos de sucesso objetivo e para os três grupos de sucesso subjetivo.

Tabela 96 – ANOVA dos 16 fatores do CTNT nos três grupos de sucesso objetivo

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Between Groups	8,692	2	4,346	1,578	0,208
	Within Groups	922,708	335	2,754		
	Total	931,401	337			
Conf_Trab_Família_Tempo	Between Groups	24,940	2	12,470	4,971	0,007
	Within Groups	840,304	335	2,508		
	Total	865,244	337			
Conf_Trab_Gestão da casa_Tempo	Between Groups	33,197	2	16,598	6,381	0,002
	Within Groups	871,470	335	2,601		
	Total	904,667	337			
Conf_Trab_Amizades_Tempo	Between Groups	19,933	2	9,967	4,352	0,014
	Within Groups	767,147	335	2,290		
	Total	787,080	337			
Conf_Trab_Educação_Tempo	Between Groups	18,035	2	9,018	3,597	0,028
	Within Groups	839,779	335	2,507		
	Total	857,815	337			
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	Between Groups	4,363	2	2,181	0,753	0,472
	Within Groups	970,304	335	2,896		
	Total	974,667	337			
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	Between Groups	13,057	2	6,528	2,042	0,131
	Within Groups	1070,955	335	3,197		
	Total	1084,012	337			
Conf_Trab_Lazer_Tempo	Between Groups	23,072	2	11,536	4,329	0,014
	Within Groups	892,684	335	2,665		
	Total	915,755	337			
Conf_Trab_Saúde_Tensão	Between Groups	31,913	2	15,956	5,653	0,004
	Within Groups	945,607	335	2,823		
	Total	977,520	337			
Conf_Trab_Família_Tensão	Between Groups	17,257	2	8,629	3,058	0,048
	Within Groups	945,329	335	2,822		
	Total	962,586	337			
Conf_Trab_Gestão da casa_Tensão	Between Groups	28,274	2	14,137	5,449	0,005
	Within Groups	869,111	335	2,594		
	Total	897,385	337			
Conf_Trab_Amizades_Tensão	Between Groups	14,597	2	7,298	2,646	0,072
	Within Groups	923,848	335	2,758		
	Total	938,444	337			
Conf_Trab_Educação_Tensão	Between Groups	25,692	2	12,846	5,152	0,006
	Within Groups	835,312	335	2,493		
	Total	861,005	337			
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	Between Groups	2,805	2	1,403	0,437	0,646
	Within Groups	1075,707	335	3,211		
	Total	1078,512	337			
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	Between Groups	32,076	2	16,038	4,790	0,009
	Within Groups	1121,745	335	3,348		
	Total	1153,822	337			
Conf_Trab_Lazer_Tensão	Between Groups	20,832	2	10,416	3,377	0,035
	Within Groups	1033,276	335	3,084		
	Total	1054,108	337			

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 97 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre três grupos de sucesso objetivo

Teste de Scheffe							
Dependent Variable			Mean Differen ce (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Conf_Trab_Família_Tempo	Menor SO	SO Int.	-,57566*	,208	,023	-1,087	-,064
		Maior SO	0,012	,210	,998	-,505	,528
	SO Int.	Menor SO	,57566*	,208	,023	,064	1,087
		Maior SO	,58739*	,217	,026	,055	1,120
	Maior SO	Menor SO	-0,012	,210	,998	-,528	,505
		SO Int.	-,58739*	,217	,026	-1,120	-,055
Conf_Trab_Gestãodacasa_Tempo	Menor SO	SO Int.	-,66889*	,212	,007	-1,190	-,148
		Maior SO	0,003	,214	1,000	-,523	,529
	SO Int.	Menor SO	,66889*	,212	,007	,148	1,190
		Maior SO	,67232*	,221	,010	,130	1,215
	Maior SO	Menor SO	-0,003	,214	1,000	-,529	,523
		SO Int.	-,67232*	,221	,010	-1,215	-,130
Conf_Trab_Amizades_Tempo	Menor SO	SO Int.	-,54247*	,199	,025	-1,031	-,054
		Maior SO	-0,055	,201	,963	-,548	,439
	SO Int.	Menor SO	,54247*	,199	,025	,054	1,031
		Maior SO	0,488	,207	,064	-,021	,996
	Maior SO	Menor SO	0,055	,201	,963	-,439	,548
		SO Int.	-0,488	,207	,064	-,996	,021
Conf_Trab_Educação_Tempo	Menor SO	SO Int.	-0,198	,208	,636	-,709	,313
		Maior SO	0,374	,210	,206	-,142	,890
	SO Int.	Menor SO	0,198	,208	,636	-,313	,709
		Maior SO	,57198*	,217	,032	,040	1,104
	Maior SO	Menor SO	-0,374	,210	,206	-,890	,142
		SO Int.	-,57198*	,217	,032	-1,104	-,040
Conf_Trab_Lazer_Tempo	Menor SO	SO Int.	-,61742*	,214	,017	-1,144	-,090
		Maior SO	-0,174	,216	,725	-,706	,359
	SO Int.	Menor SO	,61742*	,214	,017	,090	1,144
		Maior SO	0,444	,223	,140	-,105	,993
	Maior SO	Menor SO	0,174	,216	,725	-,359	,706
		SO Int.	-0,444	,223	,140	-,993	,105
Conf_Trab_Saúde_Tensão	Menor SO	SO Int.	-,62149*	,221	,020	-1,164	-,079
		Maior SO	0,072	,223	,950	-,476	,620
	SO Int.	Menor SO	,62149*	,221	,020	,079	1,164
		Maior SO	,69317*	,230	,011	,128	1,258
	Maior SO	Menor SO	-0,072	,223	,950	-,620	,476
		SO Int.	-,69317*	,230	,011	-1,258	-,128
Conf_Trab_Educação_Tensão	Menor SO	SO Int.	-0,371	,207	,203	-,881	,139
		Maior SO	0,321	,209	,310	-,194	,836
	SO Int.	Menor SO	0,371	,207	,203	-,139	,881
		Maior SO	,69206*	,216	,006	,161	1,223
	Maior SO	Menor SO	-0,321	,209	,310	-,836	,194
		SO Int.	-,69206*	,216	,006	-1,223	-,161
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	Menor SO	SO Int.	-0,472	,240	,146	-1,063	,118
		Maior SO	0,293	,243	,483	-,304	,890
	SO Int.	Menor SO	0,472	,240	,146	-,118	1,063
		Maior SO	,76552*	,250	,010	,150	1,381
	Maior SO	Menor SO	-0,293	,243	,483	-,890	,304
		SO Int.	-,76552*	,250	,010	-1,381	-,150

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 98 – ANOVA dos 16 fatores do CTNT nos três grupos de sucesso subjetivo

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Conf_Trab_Saúde_Tempo	Between Groups	4,900	2	2,450	0,883	0,414
	Within Groups	926,494	334	2,774		
	Total	931,393	336			
Conf_Trab_Família_Tempo	Between Groups	14,371	2	7,186	2,832	0,060
	Within Groups	847,577	334	2,538		
	Total	861,949	336			
Conf_Trab_Gestão da casa_Tempo	Between Groups	1,523	2	0,761	0,283	0,754
	Within Groups	898,710	334	2,691		
	Total	900,233	336			
Conf_Trab_Amizades_Tempo	Between Groups	1,663	2	0,832	0,354	0,702
	Within Groups	783,453	334	2,346		
	Total	785,116	336			
Conf_Trab_Educação_Tempo	Between Groups	38,003	2	19,002	7,743	0,001
	Within Groups	819,690	334	2,454		
	Total	857,693	336			
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tempo	Between Groups	14,981	2	7,491	2,622	0,074
	Within Groups	954,344	334	2,857		
	Total	969,325	336			
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tempo	Between Groups	1,305	2	0,652	0,201	0,818
	Within Groups	1082,700	334	3,242		
	Total	1084,005	336			
Conf_Trab_Lazer_Tempo	Between Groups	11,427	2	5,714	2,112	0,123
	Within Groups	903,466	334	2,705		
	Total	914,893	336			
Conf_Trab_Saúde_Tensão	Between Groups	12,116	2	6,058	2,096	0,125
	Within Groups	965,274	334	2,890		
	Total	977,389	336			
Conf_Trab_Família_Tensão	Between Groups	28,708	2	14,354	5,152	0,006
	Within Groups	930,626	334	2,786		
	Total	959,334	336			
Conf_Trab_Gestão da casa_Tensão	Between Groups	7,578	2	3,789	1,423	0,242
	Within Groups	889,421	334	2,663		
	Total	896,999	336			
Conf_Trab_Amizades_Tensão	Between Groups	10,346	2	5,173	1,864	0,157
	Within Groups	926,936	334	2,775		
	Total	937,281	336			
Conf_Trab_Educação_Tensão	Between Groups	43,419	2	21,709	8,873	0,000
	Within Groups	817,163	334	2,447		
	Total	860,582	336			
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	Between Groups	34,802	2	17,401	5,577	0,004
	Within Groups	1042,149	334	3,120		
	Total	1076,951	336			
Conf_Trab_Envolvimentocomacomunidade_Tensão	Between Groups	5,467	2	2,734	0,795	0,452
	Within Groups	1148,325	334	3,438		
	Total	1153,792	336			
Conf_Trab_Lazer_Tensão	Between Groups	32,297	2	16,148	5,288	0,005
	Within Groups	1020,020	334	3,054		
	Total	1052,317	336			

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 99 – Teste de Scheffe: diferenças significantes entre três grupos de sucesso subjetivo

Teste de Scheffe								
Dependent Variable			Mean Differen ce (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Conf_Trab_Educação_Tempo	Menor SS	SS Int.	0,420	,217	,154	-,113	,952	
		Maior SS	,77469*	,198	,001	,287	1,262	
	SS Int.	Menor SS	-0,420	,217	,154	-,952	,113	
		Maior SS	0,355	,230	,306	-,211	,921	
	Maior SS	Menor SS	-,77469*	,198	,001	-1,262	-,287	
		SS Int.	-0,355	,230	,306	-,921	,211	
Conf_Trab_Família_Tensão	Menor SS	SS Int.	0,175	,231	,751	-,393	,742	
		Maior SS	,66959*	,211	,007	,150	1,189	
	SS Int.	Menor SS	-0,175	,231	,751	-,742	,393	
		Maior SS	0,495	,245	,132	-,108	1,098	
	Maior SS	Menor SS	-,66959*	,211	,007	-1,189	-,150	
		SS Int.	-0,495	,245	,132	-1,098	,108	
Conf_Trab_Educação_Tensão	Menor SS	SS Int.	0,513	,216	,061	-,018	1,045	
		Maior SS	,81690*	,198	,000	,330	1,304	
	SS Int.	Menor SS	-0,513	,216	,061	-1,045	,018	
		Maior SS	0,304	,230	,419	-,262	,869	
	Maior SS	Menor SS	-,81690*	,198	,000	-1,304	-,330	
		SS Int.	-0,304	,230	,419	-,869	,262	
Conf_Trab_Relacionamentoromântico_Tensão	Menor SS	SS Int.	-0,094	,244	,928	-,694	,506	
		Maior SS	,65073*	,224	,015	,101	1,200	
	SS Int.	Menor SS	0,094	,244	,928	-,506	,694	
		Maior SS	,74486*	,260	,017	,107	1,383	
	Maior SS	Menor SS	-,65073*	,224	,015	-1,200	-,101	
		SS Int.	-,74486*	,260	,017	-1,383	-,107	
Conf_Trab_Lazer_Tensão	Menor SS	SS Int.	0,178	,242	,762	-,416	,772	
		Maior SS	,70913*	,221	,006	,165	1,253	
	SS Int.	Menor SS	-0,178	,242	,762	-,772	,416	
		Maior SS	0,531	,257	,120	-,101	1,162	
	Maior SS	Menor SS	-,70913*	,221	,006	-1,253	-,165	
		SS Int.	-0,531	,257	,120	-1,162	,101	

FONTE: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

ANEXOS

ANEXO A: VERSÃO ORIGINAL DO QUADRO 2

ANEXO B: VERSÃO ORIGINAL DO QUADRO 3

ANEXO C: VERSÃO ORIGINAL DO QUADRO 5

ANEXO D: VERSÃO ORIGINAL DAS ASSERTIVAS UTILIZADAS PARA MENSURAR
A INTERFERÊNCIA TRABALHO-VIDA

ANEXO E: VERSÃO ORIGINAL DAS ASSERTIVAS UTILIZADAS PARA MENSURAR
A SATISFAÇÃO COM A CARREIRA

ANEXO A – VERSÃO ORIGINAL DO QUADRO 2

<i>Men's careers are characterized by...</i>	<i>Women's careers are characterized by...</i>
<i>Linear in nature</i>	<i>Nonlinear in nature</i>
<i>Jobs held in the same industry for several years. Lateral careers are a new phenomenon due to changes in information technology.</i>	<i>Frequent interruptions, opt-out periods, and change.</i>
<i>Sequential in nature</i>	<i>Relational in nature</i>
<i>Family responsibilities are separated from work responsibilities.</i>	<i>Family and work are integrated; if that is not possible, women opt out.</i>
<i>Remaining in traditional careers and leaving the workforce only if circumstances such as layoffs or downsizing require it.</i>	<i>Leaving the workforce and forming alternate careers by choice to achieve greater balance with family needs or to resist discrimination.</i>

FONTE: MAINIERO; SULLIVAN, 2006, p. 110.

ANEXO B – VERSÃO ORIGINAL DO QUADRO 3

<i>The Old Deal</i>	<i>The New Reality</i>
<i>Work for one or two organizations</i>	<i>Work in many jobs, firms, industries, fields, or even countries</i>
<i>Multilayered hierarchical organizations</i>	<i>Flat, lean organizations</i>
<i>Success measured by salary, promotion, and perks (e.g., the corner office)</i>	<i>Success defined by individual, with a focus on intrinsic rewards</i>
<i>Employees expected to be in the workplace physically at least from nine to five, and travel required</i>	<i>Because of technology, more flexibility permitted in where employees do their work, and reduced travel requirements</i>
<i>Face time used as a proxy for performance and ambition</i>	<i>Focus on performance outcomes over being physically in the workplace</i>
<i>Employees predominantly white males</i>	<i>Diversified workplace with increased numbers of women and minorities</i>
<i>Man as sole breadwinner</i>	<i>Dual-career couples common</i>
<i>Wife at home to support husband's career and take care of children</i>	<i>Wife still responsible for most of the housework and child care, but husband expected to share some of the load</i>
<i>Man involved in children's lives as work schedule permitted</i>	<i>Man more active in children's lives and willing to trade some extrinsic rewards for more time with his children</i>

FONTE: MAINIERO; SULLIVAN, 2006, p. 71.

ANEXO C – VERSÃO ORIGINAL DO QUADRO 5

<i>Health</i>	<i>All activities to maintain your physical and mental health, such as exercising, going to the doctor and dentist, eating a balanced diet, or medication. May also include activities that you see as necessary to maintain a healthy appearance, such as getting a haircut or a manicure.</i>
<i>Family</i>	<i>All activities with your family. This may include visiting/taking care of parents, spending time with a sibling, attending family functions, caring for a child (feeding or dressing, driving to and from daycare or medical appointments, parent-teacher meetings, etc.), or spending time with a pet. This does not include time spent alone with your significant other.</i>
<i>Household management</i>	<i>Activities to maintain a household, such as cleaning, grocery shopping, paying bills, making household repairs and improvements, or lawn care or arranging for these types of tasks to be performed by others. This does not include care for children or other dependents.</i>
<i>Friendships</i>	<i>Any activities engaged in with friends (nonfamily members) outside of work. This may include going to the movies, sharing a meal, talking, or providing support for a friend with a problem.</i>
<i>Education</i>	<i>Educational activities, such as reading job-related material not required by your work, completing class assignments for a degree program or certification, attending a seminar or conference, or taking courses for self-improvement. This does not include training or education provided by your employer on company time.</i>
<i>Romantic relationship(s)</i>	<i>Going on dates or spending personal time with a significant other.</i>
<i>Community involvement</i>	<i>Activities like volunteering, participating in political campaigns or fundraisers, or attending meetings (e.g., town hall or city council) or community events.</i>
<i>Leisure</i>	<i>Both active leisure, such as hobbies (e.g., gardening, car shows, vacationing) or playing/watching sports, and resting leisure, such as reading or watching T.V. at home.</i>

FONTE: KEENEY *et al*, 2013, p. 224.

ANEXO D – VERSÃO ORIGINAL DAS ASSERTIVAS UTILIZADAS PARA MENSURAR A INTERFERÊNCIA TRABALHO-VIDA

- 1. The time I spend on work cuts into the time I'd like to spend on my health.⁷⁰*
- 2. The amount of time my work takes up makes it difficult to find enough time for my health.⁷¹*
- 3. My work keeps me from health-related activities more than I would like it to.⁷²*
- 4. After engaging in work activities, I am often too frazzled to focus on my health.*
- 5. Due to all the pressures from work, sometimes I am too stressed to engage in health-related activities.*
- 6. Stress from work makes it harder for me to be fully involved in my health.*
- 7. The time I spend on work cuts into the time I'd like to spend on my family.*
- 8. The amount of time my work takes up makes it difficult to find enough time for my family.*
- 9. My work keeps me from my family more than I would like it to.*
- 10. After engaging in work activities, I am often too frazzled to focus on my family.*
- 11. Due to all the pressures from work, sometimes I am too stressed to engage in family-related activities.*

⁷⁰ Nota das autoras: item adaptado de Kopelman *et al* (1983).

⁷¹ Nota das autoras: item adaptado de Netemeyer *et al* (1996).

⁷² Nota das autoras: itens 3, 4 e 5 adaptados de Carlson *et al* (2000).

12. *Stress from work makes it harder for me to be fully involved in my family.*
13. *The time I spend on work cuts into the time I'd like to spend on household management.*
14. *The amount of time my work takes up makes it difficult to find enough time for household management.*
15. *My work keeps me from household management more than I would like it to.*
16. *After engaging in work activities, I am often too frazzled to focus on household management.*
17. *Due to all the pressures from work, sometimes I am too stressed to engage in household management.*
18. *Stress from work makes it harder for me to be fully involved in household management.*
19. *The time I spend on work cuts into the time I'd like to spend on friendships.*
20. *The amount of time my work takes up makes it difficult to find enough time for friendships.*
21. *My work keeps me from friendships more than I would like it to.*
22. *After engaging in work activities, I am often too frazzled to focus on friendships.*
23. *Due to all the pressures from work, sometimes I am too stressed to engage in activities related to friendships.*
24. *Stress from work makes it harder for me to be fully involved in friendships.*
25. *The time I spend on work cuts into the time I'd like to spend on my education.*
26. *The amount of time my work takes up makes it difficult to find enough time for my education.*
27. *My work keeps me from my education more than I would like it to.*
28. *After engaging in work activities, I am often too frazzled to focus on my education.*
29. *Due to all the pressures from work, sometimes I am too stressed to engage in education activities.*
30. *Stress from work makes it harder for me to be fully involved in my education.*
31. *The time I spend on work cuts into the time I'd like to spend on romantic relationship(s).*
32. *The amount of time my work takes up makes it difficult to find enough time for romantic relationship(s).*
33. *My work keeps me from romantic relationship(s) more than I would like it to.*
34. *After engaging in work activities, I am often too frazzled to focus on romantic relationship(s).*
35. *Due to all the pressures from work, sometimes I am too stressed to engage in activities related to romantic relationship(s).*
36. *Stress from work makes it harder for me to be fully involved in romantic relationship(s).*
37. *The time I spend on work cuts into the time I'd like to spend on community involvement.*
38. *The amount of time my work takes up makes it difficult to find enough time for community involvement.*
39. *My work keeps me from community involvement more than I would like it to.*
40. *After engaging in work activities, I am often too frazzled to focus on community involvement.*
41. *Due to all the pressures from work, sometimes I am too stressed to engage in community involvement.*
42. *Stress from work makes it harder for me to be fully involved in community involvement.*
43. *The time I spend on work cuts into the time I'd like to spend on leisure activities.*
44. *The amount of time my work takes up makes it difficult to find enough time for leisure activities.*
45. *My work keeps me from leisure activities more than I would like it to.*
46. *After engaging in work activities, I am often too frazzled to focus on leisure activities.*
47. *Due to all the pressures from work, sometimes I am too stressed to engage in leisure activities.*
48. *Stress from work makes it harder for me to be fully involved in leisure activities.*

**ANEXO E – VERSÃO ORIGINAL DAS ASSERTIVAS UTILIZADAS PARA
MENSURAR A SATISFAÇÃO COM A CARREIRA**

1. *I am satisfied with the success I have achieved in my career.*
2. *I am satisfied with the progress I have made towards meeting my overall career goals.*
3. *I am satisfied with the progress I have made towards meeting my goals for income.*
4. *I am satisfied with the progress I have made towards meeting my goals for advancement.*
5. *I am satisfied with the progress I have made towards meeting my goals for the development of new skills.*