

FUCAPE PESQUISA E ENSINO LIMITADA – FUCAPE MA

INÁCIO DE LOIOLA DE OLIVEIRA CAMPOS JUNIOR

**OS CONFLITOS TRABALHO-FAMÍLIA E SEU IMPACTO NA
PRODUTIVIDADE NO TRABALHO: foco nas pessoas com familiares ou
dependentes com deficiência**

**SÃO LUÍS – MA
2020**

INÁCIO DE LOIOLA DE OLIVEIRA CAMPOS JUNIOR

**OS CONFLITOS TRABALHO-FAMÍLIA E SEU IMPACTO NA
PRODUTIVIDADE NO TRABALHO: foco nas pessoas com familiares ou
dependentes com deficiência**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade e Administração da Fucape Pesquisa e Ensino Limitada – MA, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis e Administração – Nível Acadêmico.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Augusto Pereira Bastos.

**SÃO LUÍS – MA
2020**

INÁCIO DE LOIOLA DE OLIVEIRA CAMPOS JUNIOR

OS CONFLITOS TRABALHO-FAMÍLIA E SEU IMPACTO NA PRODUTIVIDADE NO TRABALHO: foco nas pessoas com familiares ou dependentes com deficiência

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade e Administração da Fucape Pesquisa e Ensino Limitada - MA, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Contabilidade e Administração.

Aprovada em 01 de dezembro de 2020.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr.: SÉRGIO AUGUSTO PEREIRA BASTOS
Fucape Pesquisa e Ensino Limitada

Profª Dra.: MÁRCIA JULIANA D'ANGELO
Fucape Pesquisa e Ensino Limitada

Profª Dra.: SILVÂNIA NERIS NOSSA
Fucape Pesquisa e Ensino Limitada

AGRADECIMENTOS

Esta relevante etapa acadêmica e conseqüente trabalho de dissertação de mestrado só foi alcançada graças, primeiro, àquele que é o autor da minha vida e dos meus caminhos. A Deus, todo agradecimento, honra e louvor.

Meus sinceros agradecimentos, também, aos meus familiares que tornaram este sonho realizado: a Marcelina Pimentel, esposa amada e companheira (minha guerreira); a Ruben Gabriel e a Caio Benjamin, meus filhos queridos e razão de minha luta, alegria e meu viver; a meus pais Inácio de Loiola e Francisca Campos, pelo apoio; a minhas irmãs Leila Bianca e Vanessa Karene; a meus tios paternos Carmita, Lucia, Conceição, Gerardo, Pedro e Josefina Campos; a meus tios maternos Alvanir, Oscar, Alzir, Messias, Oninas (*in memoriam*), Milton (*in memoriam*) e Socorro Lopes; a meus avós (*in memoriam*) Jose e Ailda Campos, Florindo e Ana Lopes; a meus sogros (*in memoriam*) Jose Aragão e Iraildes Pimentel; e a meus cunhados e cunhadas Carlos Maia, Jose Aragão Filho, Solange, Sheyla e Suely Pimentel, por todo apoio, incentivo e auxílio que me fizeram chegar até aqui.

Ao meu professor orientador, Doutor Sérgio Augusto Pereira Bastos, por toda a paciência, empenho e senso prático e objetivo com que sempre me orientou neste trabalho, obrigado pelas correções necessárias sem que estas me desmotivassem. Desejo, igualmente, agradecer a todos os meus mestres e colegas do Mestrado em Ciências Contábeis e Administração.

Ao magnífico Reitor Prof. Doutor Gustavo Pereira da Costa, pelo incentivo e por ter oportunizado o convênio UEMA-FUCAPE, e ao Vice-Reitor Prof. Doutor Walter Canales Sant'Ana e a todos os Pró-Reitores que compõem a UEMA.

A minha Diretora de Centro, Profa. Mestre Edite Sotero Leal, a meu Chefe de Departamento Vladimir Bezerra, ao Diretor de Curso de Administração João Airton, nossos secretários Ilana e Ridelson e a todos os professores e funcionários do CESTI – Timon/MA, pelo incentivo, apoio e conselhos oportunos.

Eu não queria um filho autista, mas ...

Eu fiz um ultrassom.

Eu fiz um pré Natal.

Eu fiz um enxoval.

Eu escolhi o nome.

Eu planejei tudo, tudo.

Ele(a) nasceu, meu mundo encheu de alegria, mas o tempo passava e eu percebia que algo incerto lhe acometia.

Notei o seu jeito, e com muito amor fui ao doutor sua vida expor:

- Doutor, meu filho é estranho não consigo o entender, às vezes se balança e ainda não sabe falar.

O doutor me ouviu, e logo em um papel escreveu TEA, explicou o que era e meu mundo caiu, desmoronou.

Eu não pedi para ter um filho autista, mas presente não se pede se ganha, muitos acham que foi castigo, mas pra esses eu digo:

- Existe joia que não era bruta e teve que ser lapidada?

Se choro ou sofro sorrindo, se canto ou gemo de dor, meu filho(a) é sempre anjinho a qual me dá muito valor, me estressa o dia inteiro, mas se saio de perto não vive sem mim.

Minha história não é só lamento, pois a cada conquista eu posso sorrir.

Tem mães que sofrem com filhos na cadeia, mas nessa história eu quem sou prisioneira, de um amor que não cabe em mim.

Eu não pedi pra ser mãe de autista, mas agradeço essa lição de vida que me fez evoluir.

Texto: Deborah Helena (créditos do texto,
página opa na luta pelos autistas).

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo identificar fatores que afetam a produtividade no trabalho de parentes ou responsáveis por pessoas com deficiências e limitações. A pesquisa é descritiva, com corte transversal e abordagem quantitativa. Os dados são originados da aplicação de questionário eletrônico com 222 respostas válidas. A análise dos dados se dá por modelagem de equações estruturais. Os resultados indicam que a relação negativa entre conflito trabalho-família e produtividade não é confirmada. São confirmadas as relações entre conflito trabalho-família e suporte organizacional percebido e resiliência, assim como entre resiliência e produtividade. A mediação entre suporte organizacional e produtividade não se confirmou, apesar da relação positiva entre conflito trabalho-família e suporte organizacional percebido. No entanto, há evidências de uma mediação total da resiliência na relação de conflito trabalho-família e produtividade. Com isso, há uma contribuição teórica para a gestão de pessoas e de relações de trabalho na situação problema descrita, com destaque para o construto da resiliência, cada vez mais relevante nas organizações contemporâneas.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família; Suporte organizacional percebido; Resiliência; Produtividade no trabalho; Pessoas com deficiência.

ABSTRACT

The present study aims to identify factors that affect the productivity at work of relatives or those responsible for people with disabilities or limitations. The research is descriptive, with cross-sectional and quantitative approach. Data come from electronic questionnaire with 222 valid answers. Data analysis uses structural equations modeling. The results indicate that the negative relationship between work-family conflict and productivity is not confirmed. The relationships between work-family conflict and perceived organizational support and resilience are confirmed, as well as between resilience and productivity. The mediation between organizational support and productivity has not been confirmed, despite the positive relationship between work-family conflict and perceived organizational support. However, there is evidence of a total mediation of resilience in the relationship between work-family conflict and productivity. As a result, there is a theoretical contribution to the human resources management and labor relations concerning situation-problem described, with emphasis on the resilience construct, which is increasingly relevant in contemporary organizations.

Keywords: Work-family conflict; Perceived organizational support; Resilience; Productivity at work; People with disabilities.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Características da amostra.....	33
Tabela 2: Validação convergente e discriminante	37
Tabela 3: Matriz HTMT	37
Tabela 4: Matriz de cargas fatoriais cruzadas (<i>crossloading</i>).....	37
Tabela 5: Resultados do modelo estrutural	39

SUMÁRIO

Capítulo 1	11
1. INTRODUÇÃO	11
Capítulo 2	15
2. REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1. AS DIFICULDADES ENFRENTADAS POR PARENTES OU RESPONSÁVEIS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	15
2.2 PRODUTIVIDADE	17
2.3 CONFLITOS TRABALHO-FAMÍLIA CASO DA PROBLEMÁTICA DE PESSOAS COM DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA.....	18
2.4. SUPORTE ORGANIZACIONAL	22
2.5. RESILIÊNCIA.....	25
2.6. CONSOLIDAÇÃO DO MODELO PROPOSTO	27
Capítulo 3	29
3. METODOLOGIA DE PESQUISA	29
Capítulo 4	35
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	35
4.1. VALIDADE DO MODELO DE MENSURAÇÃO	15
4.2 VALIDADE DO MODELO ESTRATURAL	17
Capítulo 5	39
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	39
Capítulo 6	45
6. CONCLUSÕES	45
REFERÊNCIAS	47
APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA	56

Capítulo 1

INTRODUÇÃO

O conflito entre vida profissional e pessoal é uma questão premente, com implicações sociais e econômicas generalizadas, em um contexto em que a força de trabalho vem mudando, apresentando desafios ainda maiores para os indivíduos (Miller, 2019). Segundo Paustian-Underdahl, Halbesleben, Carlson e Kacmar (2016), os trabalhadores com famílias tentam gerenciar as fronteiras entre trabalho e família. No entanto, há uma perspectiva mais positiva quando há o envolvimento das famílias dos empregados no trabalho.

Parentes ou responsáveis por crianças com deficiência que percebem maior adequação entre trabalho e família relatam menos preocupações profissionais e parentais (Matthews, Booth, Taylor, & Martin, 2011). Igualmente quando a relação virtude-desempenho é explicada pelo comportamento individual virtuoso como um efeito amplificador nas emoções positivas, no capital social e o no comportamento pró-social resultante (Barclay, Markel, & Yugo, 2012).

A questão das deficiências humanas cresceu durante os primeiros anos do século XXI e ganhou importância entre profissionais, intelectuais e sociedade em geral (Agovino & Barajas, 2014). A deficiência humana, entendida como qualquer limitação de natureza física ou mental, ainda é percebida como uma desvantagem social e econômica em quase todas as sociedades contemporâneas, em que cerca de 15% da população mundial é portadora de algum tipo de deficiência (Rakshit, Maharatha, Drall, Mandal, & Ravindran, 2019; Sehic, Satrovic, & Fijuljanin, 2015).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em estudo em parceria com o Ministério da Saúde, no ano de 2013, constatou que em torno de

6,2% da população do país tinha algum tipo de deficiência (Agência Brasil, 2015). Dentre os tipos de deficiência pesquisados, a visual é a mais representativa, atingindo 3,6% dos brasileiros, seguida por 1,3% que têm algum tipo de deficiência física, 1,1% com algum tipo de deficiência auditiva e 0,8% com algum tipo de deficiência intelectual (Agência Brasil, 2015).

A inclusão no mercado de trabalho denota a capacidade de acessar o emprego remunerado em um ambiente altamente competitivo, exigente e complexo (Sissons, 2018). Isso é ainda mais difícil em um ambiente em que a força de trabalho está mudando, de maneira que se apresentam inúmeros desafios para os indivíduos gerenciarem as demandas do trabalho e da família (Piszczek & Berg, 2014), o que torna a produtividade um dos elementos para a manutenção dos empregos (Barclay et. al., 2012; Cidav, Marcus, & Mandell, 2012).

Os profissionais têm demandas cada vez maiores dentro de um ambiente não previsível ou com consistência limitada de cronogramas e estruturas, nos quais as políticas e práticas de recursos humanos (RH) não mudaram para lidar com as crescentes pressões sobre o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal (Piszczek & Berg 2014). Isso é potencializado se há um membro da família com deficiência e que demanda atenção especial. Nesse caso, algum ou alguns membros da família têm que tomar decisões quanto ao envolvimento no trabalho como, por exemplo, reduzindo sua jornada de trabalho ou mesmo se desligando completamente do trabalho para se dedicar àquele indivíduo com deficiência (Barclay et al., 2012).

Os níveis de produtividade dependem da quantidade e qualidade de trabalho e capital, pois os fatores produtivos são oportunamente mais receptivos a reformas estruturais do que a inovações (Mihi-Ramirez, Melchor-Ferrer, & Sobieraj, 2020). O

crescimento da produtividade no trabalho gera um alto nível de produção por unidade do fator trabalho (Mihi-Ramirez et al., 2020).

Piszczek e Berg (2014) enfatizam que muitos trabalhadores são confrontados com a necessidade de cuidar da família enquanto lidam com essas crescentes demandas de trabalho com políticas públicas e privadas limitadas para equilibrar essas necessidades. Trabalhos como os de Miller (2019) e Piszczek e Berg (2014) mostram que, embora seja um tema presente nas pesquisas das relações de trabalho, há carência de estudos que aprofundem as dificuldades e as possíveis saídas pela busca de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, tendo como foco os desafios das pessoas responsáveis por pessoas com deficiências. Nesse contexto, o objetivo deste estudo é identificar os fatores que impactam a produtividade de parentes ou responsáveis por pessoas com algum tipo de necessidade especial – visual, física, mental ou intelectual.

Na literatura trabalho-família, pouco se sabe sobre os desafios e oportunidades da relação trabalho-família enfrentados por pessoas que têm um ou mais dependentes com deficiência. Por exemplo, Matthews, et al. (2011) e Barclay et al. (2012) relatam que as organizações têm dificuldades em evitar a discriminação contra profissionais com dependentes com deficiência. A virtude organizacional promove um senso de significado, harmonia de relacionamento e resiliência, que propõe vínculos entre comportamento virtuoso e liderança corporativa e desempenho organizacional, como um meio de reconciliar a lacuna entre o discurso acadêmico e a prática gerencial (Barclay et al., 2012). Há portanto, contribuição teórica.

Como contribuições práticas, esse tipo específico conflito trabalho-família foi escolhido dado que há poucos estudos publicados sobre as condições de emprego

para o grupo de trabalhadores objeto do estudo e pela complexidade que é conviver com um dependente com deficiência, tal como enfatizado nos trabalhos de Cidav et al. (2012), Piszczek e Berg (2014) e Paustian-Underdahl et al. (2016). Essas são pesquisas em contextos sociais e econômicos distintos do Brasil, logo este estudo pode contribuir para práticas de recursos humanos em empresas no Brasil que tenham ou possa vir a ter funcionários nessas condições e com os resultado que venham a proporcionar a melhoria da produtividade e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores nas condições citadas.

Capítulo 2

REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. AS DIFICULDADES ENFRENTADAS POR PARENTES OU RESPONSÁVEIS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD)

A deficiência ainda é percebida como uma desvantagem social em quase todas as economias modernas (Rakshit, et al., 2019), como também os conflitos potenciais entre o trabalho remunerado e o cuidado informal dos membros da família é uma preocupação crescente das famílias com Pessoa com Deficiência - PcD (Stewart, Stutz, & Lile, 2018). Segundo Lauderdale e Huston (2013), as necessidades especiais ou deficiências cobrem uma ampla gama de questões físicas e cognitivas, desde a mobilidade, o autismo, até a síndrome de Down, condições que exigem de pais e responsáveis um planejamento para uma dependência parcial ou total que se estende por toda a vida da criança.

Lauderdale e Huston (2013) indicam que o impacto do diagnóstico na família varia de acordo com o tipo de deficiência e que o maior medo dos pais ou responsáveis é em relação ao futuro de seus filhos ou dependentes com necessidades especiais, que possuem exigências de cuidados que continuarão mesmo depois que os pais morrem. Normalmente, as responsabilidades típicas de cuidados dos familiares a dependentes com deficiência começam de forma menos intensa, mas podem aumentar e se tornar cada vez mais intensas e complexas em função da evolução da saúde física e mental da PcD (Stewart et al., 2018).

Os parentes ou responsáveis por PcD não apenas apresentam níveis aumentados de estresse em comparação a parentes ou responsáveis por pessoas sem deficiência (Matthews et al., 2011). A deficiência constatada no nascimento

provoca uma ruptura das expectativas e a uma adaptação forçada, compelindo a mobilização de mecanismos de defesa adaptativos intensos, o que acentua a distância entre o filho real e o filho idealizado (Barbosa & Oliveira, 2008).

Cidav et al. (2012) relatam que o tempo necessário para se dedicar às crianças com deficiência, combinado com a disponibilidade financeira limitada e o alto custo de cuidados infantis especializados, podem vir a reduzir a capacidade dos responsáveis em manter um emprego remunerado, resultando em perdas substanciais de recursos para a família. Também há relatos de que as organizações têm dificuldades em prevenir a discriminação contra funcionários com dependentes com deficiência (Barclay et al., 2012).

O estresse gerado pela grande proporção dos custos terapêuticos, medicamentosos, médicos e educacionais envolvidos, deve-se pela perda da produtividade econômica dos parentes ou responsáveis por pessoas com deficiência (Matthews et al., 2011). A importância da participação da família na formação do comportamento humano não pode ser negada, principalmente por ela ser a principal responsável pelo desenvolvimento cognitivo, emocional e social de uma criança, assim como pela criação e manutenção de um ambiente propício ao desenvolvimento (Barbosa & Oliveira, 2008).

Pesquisas anteriores ainda não conseguiram explicar como o sistema familiar é deverasmente influenciado por outros sistemas externos, por exemplo, o emprego remunerado (Matthews et al., 2011). Paustian-Underdahl, et. al. (2016) complementam que a teoria sugere que as pessoas tendem a buscar a integração entre trabalho e família, embora haja problemas nesse equilíbrio com implicações como o maior fardo a carregar e a insuficiência de recursos.

2.2 PRODUTIVIDADE

A produtividade no trabalho é descrita como o esforço individual, que pode ser medido e contribui para a produção produzida pelas organizações (Nur & Yanki, 2014). Perspectivas mostram que o ônus econômico de uma dada doença pode ser visto como função dos custos diretos associados às perdas de produtividade (Skrepnek, Nevins, & Sullivan, 2012). Estudos de Lorenz, Frischling, Cuadros e Heinitz, (2016) mostram o impacto nos pais e em toda a família por ter um filho com deficiência, o que os leva a colocar menos ênfase em suas carreiras e desenvolver papéis paternos e maternos mais engajados e com mais atividades de lazer familiares.

Atividades que interferem no trabalho e não oferecem benefícios às empresas levam ao aumento de despesas (Müller & Stegmaier, 2017), o que é crucial para o nível de produtividade (Mihi-Ramirez et al., 2020). Por isso, o trabalho de qualidade, relacionado à produtividade no trabalho, deve buscar tanto crescentes habilidades e conhecimentos quanto condições físicas e mentais saudáveis (Baharin, Syha Aji, Yussof, & Saukani, 2020).

A perda de produtividade pode resultar de uma falta de emprego, ou de não engajamento do trabalho produtivo devido à deficiência (Irshad, Habib, Thirumalaiswamy, & Saha, 2015). Identificar essas perdas de produtividade dos trabalhadores durante a execução do trabalho é, no entanto, um desafio complexo, principalmente quando há diversos fatores que podem influenciar a produtividade de um trabalho: motivação, problemas de saúde, condições mentais dos trabalhadores, estilo de gerência, entre outros, são muito citados como moderadores da produtividade (Menezes & Xavier, 2018).

Müller e Stegmaier (2017) ressaltam que o menor investimento em capital humano da empresa e seu menor apego à empresa podem afetar adversamente a produtividade. Estudos recentes expõem que a causalidade inversa entre a gestão de recursos humanos e o desempenho podem proporcionar que departamentos com altos níveis de produtividade no trabalho tenham mais recursos financeiros à sua disposição e, com isso, exibir mais investimentos na adequação da equipe, reduzindo risco de demandas excessivas de trabalho do que departamentos com baixos níveis de produtividade no trabalho (Van De Voorde, Veld, & Van Veldhoven, 2016).

Os ganhos de produtividade no trabalho podem ser obtidos dividindo as horas de trabalho em um grupo maior de funcionários, estendendo o horário de funcionamento sem aumentar os custos da folha de pagamento ou explorando o capital específico da empresa com mais intensidade (Garnero, Kampelmann, & Rycx, 2014). Segundo Deaconu, Gogu, Radu e Tudor, (2018), os economistas compartilham amplamente a visão de que a prosperidade econômica de uma nação e o padrão de vida de seus membros estão intimamente ligados à produtividade no trabalho.

2.3 CONFLITOS TRABALHO-FAMÍLIA CASO DA PROBLEMÁTICA DE PESSOAS COM DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

A conciliação trabalho-família é uma preocupação frequente (Teixeira & Nascimento, 2011) e a virtude organizacional pode promover um senso de significado, harmonia de relacionamento e resiliência dentro da organização (Barclay et al., 2012). Barclay et al. (2012) complementam que organizações que empregam

uma estrutura baseada na teoria da virtude seriam mais propensas a garantir o melhor desempenho dos funcionários.

Para Hackett e Wang (2012), as virtudes são baseadas em liderança moral, liderança ética, liderança servil, liderança espiritual, liderança carismática, liderança transformacional e liderança visionária, contribuindo para se identificar fronteiras socioculturais que afetam a eficácia da rota da virtude na obtenção do status (Bai, 2014). O estudo das virtudes no domínio da liderança foi tratado como disposição / traço de caráter, emoções pessoais, personalidade, capacidades / competências / habilidades ou valores pessoais (Hackett & Wang, 2012).

O apoio social é um tipo de mecanismo de enfrentamento considerado um amortecedor contra o estresse (Dunn, Burbine, Bowers, & Tantleff-Dunn, 2001), gerado pelo processo de transferência do domínio da família para o domínio do trabalho e na busca dos resultados subsequentes de enriquecimento e promoção, que irão depender de como os funcionários decidem gerenciar os limites entre trabalho e família (Paustian-Underdahl et al., 2016). Matthews et al. (2011) complementam que a percepção do apoio organizacional à família é definida como o grau em que os funcionários percebem o quanto a sua organização mantém e fornece recursos em um clima que facilite o gerenciamento das demandas trabalho-família.

Parentes ou responsáveis por crianças com deficiência, ao perceberem maior adequação entre trabalho-família, sentem menos estresses profissionais e parentais (Matthews et al., 2011). A capacidade de amplificação do comportamento individual virtuoso na relação virtude-desempenho explica o efeito amplificador nas emoções positivas, no capital social e no comportamento pró-social resultantes de um ato virtuoso (Barclay et al., 2012).

Para Barbosa e Oliveira (2008), o estresse mental ou emocional é um dos maiores problemas das sociedades modernas, embora muitos desses possíveis problemas estejam inter-relacionados aos enfrentados por esses responsáveis (Matthews et al., 2011). Outro meio para os responsáveis abordarem questões de equilíbrio entre vida profissional e pessoal pode se dar por uma política governamental que aborde a agenda de emprego sem incorrer em despesas significativas para o governo (Chung & Van der Horst, 2018).

Uma intervenção governamental pode tornar o ambiente de trabalho mais seguro contra a ameaça estereotipada que vem exercer influência nas estratégias adotadas pelos funcionários ao lidar com conflitos entre vida profissional e pessoal (Miller, 2019). Alguns aspectos, frequentemente relatos de famílias com parentes ou responsáveis por PcD, são a sobrecarga de tarefas, a demora na espera para atendimentos, as despesas com diversos profissionais, o pouco espaço para cuidados pessoais, o excesso de responsabilidades concentrado nos dependentes com necessidades e a necessidade de intervenções que levem em consideração toda a unidade familiar (Semensato, Schmidt, & Bosa, 2010).

O domínio do trabalho pode influenciar o domínio da família e o domínio da família pode influenciar o domínio do trabalho, pois o trabalho e a família têm efeitos bidirecionais um sobre o outro, além de haver interações que podem ser positivas ou negativas (Matthews et al., 2011). Embora Sissons (2018) afirme que o foco da inclusão no mercado de trabalho tenha começado a abranger a qualidade do trabalho, há muito menos consenso sobre quais mecanismos para influenciar como a qualidade do emprego pode e deve ser direcionada. Sissons (2018) complementa que a natureza multifacetada da qualidade do trabalho pode ser definida de maneiras muito diferentes.

As oportunidades de desenvolvimento, participação no local de trabalho, *design* enriquecido do trabalho, compartilhamento de informações e oportunidades de controle do tempo de trabalho, gerando o engajamento no trabalho, refletem um estado positivo, gratificante e motivador do bem-estar relacionado ao trabalho (Van De Voorde et al., 2016). Van De Voorde et al. (2016) complementam que os colaboradores envolvidos têm altos níveis de energia e estão entusiasmados com o trabalho, apresentando melhor desempenho.

As políticas favoráveis ao trabalho em tempo parcial vêm a se justificar, em virtude da idéia de que horas reduzidas permitem que indivíduos com múltiplos papéis reconciliem trabalho comodificado e privado, levando à maior produtividade (Garnero, 2014). Segundo Müller e Stegmaier (2017), a produtividade no trabalho é descrita como o esforço individual, que pode ser medido e contribui para a produção produzida pelas organizações.

De acordo com Matthews et al. (2011), algumas organizações, na tentativa de ajudar os funcionários a minimizar os conflitos que surgem ao tentar gerenciar as demandas do trabalho e da família, vêm a oferecer programas voltados para a família, com desenhos de empregos que oferecem flexibilidade no local de trabalho. Há que gerenciar interferências no trabalho que não oferecem benefícios à empresa ao impactar negativamente a produtividade de seus empregados (Müller & Stegmaier, 2017).

Dessa discussão, emerge a primeira hipótese de pesquisa:

H1: Os conflitos trabalho-família afetam negativamente a produtividade no trabalho.

2.4. SUPORTE ORGANIZACIONAL PERCEBIDO

Contratos subjetivos e orientados ao relacionamento entre empregadores e empregados, caracterizados por uma troca de benefícios socioemocionais, confiança mútua e compromissos abertos, referem-se aos relacionamentos de troca social (Lavelle, McMahan, & Harris, 2009). Em qualquer setor de negócios, pode haver políticas de flexibilidade e diversidade que apoiem as pessoas que trabalham e têm responsabilidades pessoais e familiares, além de suas funções no trabalho (Trapero, Sánchez, & De la Garza García, 2013). Por isso, em novos modelos de gestão corporativa devem ser consideradas as implicações sociais e ambientais das atividades da empresa, assim como os interesses de todas as partes interessadas (Fernández-Guadaño & Sarria-Pedroza, 2018).

A influência do comportamento da PcD, principalmente crianças, e a natureza recíproca dessas relações, com as dificuldades inerentes à prestação de cuidados continuados a indivíduos, gera altos níveis de estresse parental (Semensato, et. al., 2010). Há uma crescente conscientização de que as atitudes e comportamentos de trabalho dos funcionários são fatores importantes que influenciam os resultados do desempenho organizacional (Gould-Williams, 2007).

Oferecer oportunidades iguais de treinamento para todos os funcionários é um dos principais aspectos da responsabilidade social dos funcionários (Gharleghi, Jahanshahi, & Nawaser, 2018), como um mecanismo de reconhecimento introduzido, aumentando a disposição de colocar esforços adicionais (Müller & Stegmaier, 2017). O suporte organizacional percebido (SOP) é fundamental na relação entre ambiente organizacional e desempenho do serviço, pois obviamente impulsiona a inovação entre os funcionários, conseqüentemente levando ao

desempenho organizacional ideal (Affum-Osei, Adom Asante, Kwarteng Forkouh, & Abdul-Nasiru, 2020).

Com isso, a sociedade vive novos paradigmas de modos de vida dentro e fora do trabalho, gerando novos valores e demandas de qualidade de vida, com o estudo das ciências da saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e engenharia (Vasconcelos, 2001). A adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporciona à pessoa maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoestima e melhores relacionamentos (Vasconcelos, 2001).

Embora o foco tradicional das trocas sociais tende a evidenciar a relação dos funcionários com a própria organização, pesquisas e teorias indicam que vários focos diferentes dentro da organização são pertinentes para os relacionamentos de trocas sociais dos funcionários (Lavelle et al., 2009). Trata-se de comportamento inovador, encarado como uma metodologia de ação que envolve os funcionários no processo de identificar um problema, criando possíveis soluções para o possível problema e criando suporte para as soluções (Xerri & Brunetto, 2013). Xerri e Brunetto (2013) complementam que o compromisso organizacional é um estado psicológico global que define a correlação entre os funcionários e a organização, o comprometimento organizacional dos funcionários e como eles se comprometem com a organização.

O comportamento das pessoas em relação à superação das barreiras no emprego e o aumento da satisfação com a vida afetam o julgamento das pessoas sobre suas capacidades para organizar e executar ações necessárias para atingir metas de desempenho (Lorenz et al., 2016). Uma política de gestão de pessoas deve ser alinhada para propiciar situações favoráveis a esses funcionários,

visando o que é essencial para a vida pessoal principalmente, uma vez que aspectos pessoais não observados pela organização podem levar a uma diminuição da produtividade de uma pessoa de alto potencial, bem como a sua perda (Berlato & Corrêa, 2017). Com isso, é uma grande incitação para as organizações encontrarem qual a melhor maneira de alocar as demandas desses trabalhadores, considerando os aspectos intangíveis que envolvem a situação e, a partir disso, apontar práticas com mais foco em cada necessidade (Berlato & Corrêa, 2017).

Os incentivos financeiros podem ser insuficientes para induzir os indivíduos a darem o melhor de si, não melhorando necessariamente a produtividade do trabalhador (Müller & Stegmaier, 2017). Além disso, há implicações, como o aumento do absenteísmo, a rotatividade de mão de obra mais elevada, reclamações e greves mais numerosas (Vasconcelos, 2001). Gould-Williams (2007) evidência que a troca social tem como asserção uma troca de favores a longo prazo, que emperra a contabilidade e baseia-se na obrigação difusa de compensar, contribuindo com os fundamentos conceituais da pesquisa sobre atitudes e comportamentos no trabalho.

Com isso, têm-se as seguintes hipóteses de pesquisa:

H2: O conflito trabalho-família afeta negativamente o suporte organizacional percebido.

H3: O suporte organizacional percebido afeta positivamente a produtividade no trabalho.

Esta pesquisa busca expandir a compreensão da relação entre as dimensões do conflito trabalho-família e suporte organizacional percebido, na percepção do respondente em uma amostra de pais ou responsáveis por PcD, além de, também, explorar os principais efeitos do suporte organizacional percebido no

comprometimento e avaliar se o suporte organizacional percebido interage com o conflito trabalho-família para influenciar a produtividade no trabalho.

2.5. RESILIÊNCIA

A resiliência organizacional é a capacidade de uma organização de concentrar os estresses e proteger ou abrandar o funcionamento, apesar da existência de adversidades (Kahn, Barton, Fisher, Heaphy, Reid, & Rouse, 2018). Para Beuren e dos Santos (2019) a resiliência é considerada uma organização essencial de capacidade para organizações que operam em ambientes turbulentos, sendo geralmente vista como uma característica desejável, que permite que uma organização e seus membros lidem com diferentes adversidades. No contexto das organizações, o termo resiliência organizacional foi lançado como a capacidade de uma organização responder de maneira adequado à situação e fazer alterações para reduzir o impacto de qualquer surpresa que possa ameaçar a empresa (Al-Ayed, 2019).

Segundo Breitzkreuz, Wunderli, Savage e McConnell (2014), as famílias de crianças com deficiência enfrentam inúmeros obstáculos, que podem estar diretamente correlacionados à deficiência da criança, decorrente de comportamentos difíceis, como danos a si ou a outras pessoas, tendência a vagar ou necessidades de cuidados de saúde complexas e demoradas. Breitzkreuz et al. (2014) complementam que existem outros desafios e dificuldades que têm pouco ou nada a ver com a condição da criança em si, mas surgem do resultado de respostas sociais negativas à deficiência ou de arranjos sociais que não levam em consideração as necessidades ou interesses das PcD ou de suas famílias.

Verifica-se que alguns aspectos dos processos de resiliência e integração são diferentes em determinados grupos de pessoas, como, por exemplo, entre mulheres imigrantes divorciadas do Sudeste Asiático e mulheres divorciadas em outras populações devido a seus diferentes valores culturais e de gênero (Kuo, Hou, Chang, Liao, Cheng, Chou, Yeh, Lin, & Chen, 2019). A resiliência indica resistência emocional de um indivíduo e caracteriza pessoas que demonstram coragem e adaptabilidade após crises e infortúnios da vida (Wagnild & Young, 1990). Resiliência é a capacidade do indivíduo de se adaptar diante de calamidade, tensão, sofrimento e estressores consequentes da vida (Malik & Garg, 2018).

As pesquisas existentes geralmente apresentam a resiliência de coletivos – grupos, organizações e comunidades – baseadas nos processamentos coletivos de informações sobre perturbações ambientais, propriedades e capacidades do sistema, desvios dos parâmetros operacionais e restrições e necessidades de recursos (Kahn et al., 2018). A literatura sugere que empresas resilientes apresentam desempenho superior equiparando às não-resilientes, uma vez que a resiliência organizacional permite que as condições ambientais sejam mais precisamente avaliadas e as estratégias mais eficazes a serem escolhidas, nas soluções de acontecimentos de ambientes turbulentos que estão em constante evolução (Beuren & dos Santos, 2019). A resiliência se refere à realização e manutenção de adaptação positiva por indivíduos que experimentam ameaça significativa ou adversidade grave (Guo, 2019).

Com isso, têm-se as seguintes hipóteses de pesquisa:

H4: O conflito trabalho-família afeta negativamente a resiliência das pessoas.

H5: A resiliência das pessoas afeta positivamente a produtividade no trabalho.

A pesquisa busca expandir a compreensão da relação entre as dimensões do conflito trabalho-família e a resiliência, na percepção do respondente em uma amostra de pais ou responsáveis por PcD, além de também avaliar se a resiliência interage com o conflito trabalho-família para influenciar a produtividade no trabalho.

2.6. CONSOLIDAÇÃO DO MODELO PROPOSTO

O modelo proposto, na Figura 1, consolida os fatores comportamentais, institucionais e pessoais que afetam a produtividade no trabalho de responsáveis por pessoas com limitações, focando o caso de responsáveis por dependentes com deficiência. Esses fatores estão representados por 4 construtos: (a) conflitos trabalho-família; (b) suporte organizacional percebido; (c) resiliência; e (d) produtividade no trabalho.

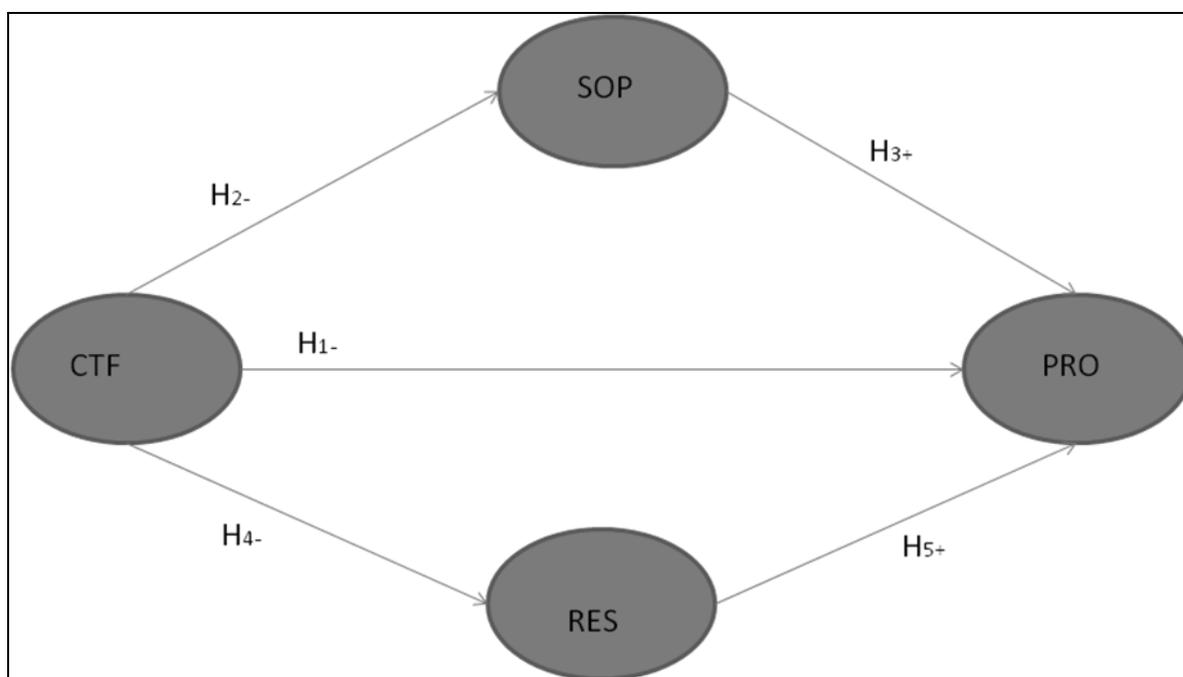


Figura 1: Modelo proposto
Fonte: elaborado pelo autor.

Dessas relações surgem mais duas hipóteses:

H6: O suporte organizacional percebido medeia à relação entre o conflito trabalho-família e produtividade no trabalho.

H7: A resiliência das pessoas medeia à relação entre o conflito trabalho-família e a produtividade no trabalho.

Capítulo 3

METODOLOGIA DE PESQUISA

Para atingir o objetivo proposto, foi desenvolvida uma pesquisa exploratória, quantitativa, com utilização de dados primários com corte transversal, coletados por meio de *survey* e tratados com o uso de equações estruturais (SEM-PLS) no software *Smart-PLS*. A população alvo foi formada por pais ou responsáveis de PcD. Todas as respostas são auto-declaratórias, o que inclui a percepção de produtividade no ambiente de trabalho.

O método de amostragem, não probabilística e por acessibilidade, compreendeu o acesso ao público-alvo por meio de várias redes sociais e *websites* de suporte social. O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário desenvolvido com o formulário *Google Forms*. Os prováveis respondentes foram esclarecidos de que o estudo era anônimo. Não houve incentivos para participação. Os partícipes foram solicitados a clicar no *link* fornecido e preencher uma pequena pesquisa sobre suas experiências como um adulto trabalhador que é responsável por ao menos um portador de deficiência.

O questionário possui afirmações contidas em escalas validadas e adaptadas referentes aos construtos selecionados e possuem questões que caracterizam o perfil dos respondentes, como renda, escolaridade, idade, ocupação, estado civil, número de filhos e sexo. Uma pergunta controle foi introduzida no questionário para se excluir respondentes que não tenham o perfil adequado à população alvo, a saber: “Você tem um filho/filha ou é responsável legal por alguma pessoa portadora de algum tipo de deficiência?”. Segue-se a pergunta: “Qual o tipo de deficiência?”

Aquele que respondeu “não” à primeira pergunta foi excluído da amostra final. A parte do questionário que contempla as variáveis observadas dos construtos foi composta por 30 afirmativas. Para a mensuração das afirmativas, foi utilizada escala de Likert de 5 pontos, variando de 1 (discordo completamente) a 5 (concordo completamente), sendo que em algumas afirmativas foi utilizada escala reversa, tratadas adequadamente na base de dados final.

O questionário passou por um pré-teste com 20 indivíduos e não houve nenhuma observação que implicasse alteração quanto à semântica das afirmações ou reclamação quanto ao tempo de resposta. Após tal confirmação, a coleta de dados foi iniciada. A aplicação do questionário ocorreu de abril de 2020 a setembro de 2020 em redes sociais como Facebook, MSM, e-mails e por WhatsApp.

O primeiro construto tratado no questionário é o Conflito Trabalho-Família. Para medi-lo, utilizou-se uma escala contendo dez afirmações, sendo que cinco deles mensuram a interferência do trabalho na família, e outros cinco, a interferência da família no trabalho, adaptada das escalas validadas por Mantovani, Berjas, Zerbini e Herrero (2017), adaptado de Greenhaus e Beutell (1985). Respectivamente, os autores a utilizam para estudar se há interferência do trabalho na família e da família no trabalho.

O segundo construto, Suporte Organizacional Percebido, contém oito afirmações adaptadas da escala validada por Affum-Osei et al. (2020), adaptado de Eisenberger, Fasolo e Davis-LaMastro (1990). O construto Resiliência contém seis afirmações adaptadas da escala validada por Griffin e Sun (2018), adaptada de Bartone (2007). Os autores a utilizam para estudar a Resiliência na relação entre o Conflito Trabalho-Família e a Produtividade, uma vez que o Conflito Trabalho-Família está relacionado ao estresse e esgotamento, enquanto a resiliência está

inversamente ligada ao estresse e ao esgotamento. O quarto construto do modelo, Produtividade no Ambiente de Trabalho, contém seis afirmações adaptadas da escala validada por Khan, Chughtai, Bashir e Paracha (2019), a partir de Welbourne, Johnson e Erez (1998).

No Quadro 1, encontra-se a lista de construtos e variáveis, com respectivos autores das escalas validadas utilizadas. Já no Apêndice encontra-se o questionário aplicado.

Construtos	Variáveis Adaptados	Referências
Conflito no Ambiente de Trabalho – CFT	<p>CFT1 - As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar.</p> <p>CTF2 - Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares.</p> <p>CTF3 - Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa com meus familiares.</p> <p>CTF4 - Meu trabalho restringe a liberdade de planejar minhas atividades familiares.</p> <p>CTF5 - Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos familiares.</p> <p>CTF6 - As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.</p> <p>CTF 7 - Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa.</p> <p>CTF 8 - Por causa de demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho.</p> <p>CTF 9 - Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (por exemplo: chegar no horário, cumprir a jornada totalmente, realizar as tarefas etc.).</p> <p>CTF10 - As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho.</p>	Mantovani, Berjas, Zerbini & Herrero (2017).
Suporte Organizacional Percebido - SOP	<p>SOP1- A organização valoriza minha contribuição ao seu bem-estar geral.</p> <p>SOP2 - A organização falha em valorizar qualquer esforço extra de minha parte. (reversa)</p> <p>SOP3 - A organização ignoraria qualquer reclamação minha. (reversa)</p> <p>SOP4 - A organização realmente se preocupa com o meu bem-estar.</p> <p>SOP5 - Mesmo se eu fizesse o melhor trabalho possível, a organização deixaria de notar. (reversa)</p> <p>SOP6 - A organização se preocupa com a minha satisfação geral no trabalho.</p> <p>SOP7 - A organização mostra muito pouca preocupação por mim. (reversa)</p> <p>SOP8 - A organização se orgulha de minhas realizações no trabalho.</p>	Affum-Osei, Adom Asante, Kwarteng Forkouh & Abdul-Nasiru (2020)

(continua)

(continuação)

Construtos	Variáveis Adaptados	Referências
Resiliência no Ambiente de Trabalho - RES	RES1 - A maior parte da minha vida é gasta fazendo coisas que são significativas. RES - Sinto que minha vida é um pouco vazia de significado. (reversa) RES3 - Estou realmente ansioso pelas minhas atividades de trabalho. (reversa) RES4 - Tentar o seu melhor no trabalho realmente vale a pena no final. RES5 - Na maioria dos dias, a vida é realmente interessante e emocionante para mim. RES6 - Gosto do desafio quando tenho que fazer mais de uma coisa ao mesmo tempo.	Griffin & Sun (2018).
Produtividade no Ambiente de Trabalho – PRO	PRO1 - Eu concluo satisfatoriamente as minhas tarefas. PRO2 - Eu sou um executor eficaz. PRO3 - Eu sou um bom colaborador individual. PRO4 - Eu trabalho como parte de uma equipe ou do grupo de trabalho. PRO5 - Eu garanto que meu grupo de trabalho seja bem-sucedido. PRO6 - Eu respondo às necessidades de outras pessoas em meu local de trabalho.	Khan, Chughtai, Bashir & Paracha (2019)

Quadro 1: Construtos e variáveis utilizados

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na amostra inicial, 563 pessoas responderam, sendo que 341 delas foram excluídas por informarem não ser pais e/ou responsáveis por PcD, restando uma amostra válida de 222 respondentes. Registros de indivíduos foram escolhidos com base em dois fatores: em primeiro lugar, os registros foram selecionados para excluir pessoas que não eram responsáveis por pessoas com necessidades especiais; em segundo lugar, os registros de indivíduos que se auto identificaram como sendo responsáveis por pessoas com deficiência.

Nos dados, foram averiguadas variáveis qualitativas referentes às características das pessoas entrevistadas. A Tabela 1 mostra os traços dos respondentes.

TABELA 1: CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

Característica	Definição	Quantidade	Acumulado %
Gênero	Feminino	176	79,28
	Masculino	46	20,72
Idade	De 18 até 25 anos	8	3,60
	De 25 até 35 anos	27	12,16
	De 35 até 45 anos	98	44,14
	De 45 até 55 anos	62	27,93
	De 55 até 65 anos	21	9,46
	Acima de 65 anos	6	2,70
	Escolaridade	Fundamental	7
Médio		47	21,17
Técnico		19	8,56
Graduação		52	23,42
Pós-Graduação		93	41,89
Outro		4	1,80
Estado Civil	Casado (a)	140	63,06
	Solteiro (a)	38	17,12
	Separado (a)	31	13,96
	Viúvo (a)	2	0,90
	Outros	11	4,95
Renda	Até R\$ 1.045,00	45	20,27
	De R\$ 1.045,00 até R\$ 3.135,00	72	32,43
	De R\$ 3.135,00 até R\$ 5.225,00	46	20,72
	De R\$ 5.225,00 até R\$ 15.675,00	46	20,72
	Acima de R\$ 15.675,00	13	5,86
Número de filhos ou dependentes	1	84	37,84
	2	77	34,68
	3	41	18,47
	Mais de 03	20	9,01
Ocupação	Estudante	11	4,95
	Funcionário Público	77	34,68
	Iniciativa Privada	48	21,62
	Empresário	16	7,21
	Aposentado/Pensionista	9	4,05
	Desempregado	18	8,11
	Autônomo	43	19,37

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota-se que a maioria das pessoas entrevistadas é de mulheres. A maior incidência de respondentes se dá entre 35 e 45 anos de idade, com nível educacional de pós-graduação, renda entre R\$ 1.045,00 e R\$ 3.135,00, funcionários públicos e com um filho. No entanto, a amostra possui respondentes em vários dos níveis solicitados por cada categoria.

A avaliação e validação do modelo de mensuração foram realizadas por meio de análise fatorial confirmatória (CFA), a partir da qual foram verificadas as cargas fatoriais dos construtos, as variâncias médias extraídas (AVE) e as confiabilidades compostas (CC) dos construtos estudados. Para estimar a confiabilidade do questionário aplicado na pesquisa foi verificado o Alfa de Crombach. Com isso, são realizadas as validades convergente e discriminante (Fornell & Larcker, 1981). De acordo com os autores, haverá validade discriminante se o valor da correlação entre os construtos for menor do que a raiz quadrada da AVE. Segundo Hai Jr., Black, Babin, Anderson e Tathan (2009), haverá validade convergente quando as escalas apresentarem cargas fatoriais elevadas superiores a 0,6 no seu próprio construto e quando a AVE ultrapassar 0,5.

Para testar as hipóteses e avaliar os resultados do modelo estrutural proposto no presente estudo foi utilizada a Modelagem de Equações Estruturais (SEM – Structural Equation Modeling) com estimação por mínimos quadrados (PLS – Partial Least Squares) que trata das relações entre variáveis latentes do modelo em teste (Hair Jr. et al., 2009) e permite verificar a significância das relações entre os construtos relacionados aos objetos de pesquisa.

Capítulo 4

ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 VALIDADE DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Após organizar os dados, o software SmartPLS 3 foi utilizado para obter os resultados. Na ferramenta, os dados foram analisados utilizando o método *Bootstrap*. Esse método fornece vários resultados e, dentre esses, dois apresentam contribuições significativas para o presente estudo.

Primeiro foram verificadas as cargas fatoriais de cada construto. Assim, foi retirada uma variável do construto Produtividade (PRO6), restando 5 variáveis. Quanto ao construto Resiliência, foram retiradas 3 variáveis (RES1, RES3 e RES6), restando 3 variáveis. Embora, segundo Hair Jr., et. al., (2014) e Bido e Silva (2019), o valor de corte seja 0,7, a confiabilidade composta (CC) e a variância média extraída desses construtos foram superiores a 0,7 e 0,5, respectivamente, logo não se optou por cortar variáveis com cargas fatoriais abaixo de 0,6. Com isso, os valores de Alfa de Cronbach dos 4 construtos atenderam à exigência de serem superiores a 0,7, com exceção do construto Resiliência. A Tabela 2 mostra os indicadores de validade convergente do modelo de mensuração.

Ainda na Tabela 2, mostra-se que o modelo atende ao critério de Fornell e Larcker (1981) para validade discriminante, já que os valores da diagonal principal (raízes quadradas da AVE) são maiores que as variâncias compartilhadas entre os construtos.

TABELA 2: VALIDAÇÃO CONVERGENTE E DISCRIMINANTE

	CTF	PRO	RES	SOP
Conflito Trabalho-família (CTF)	0,714			
Produtividade no Trabalho (PRO)	-0,303	0,731		
Resiliência (RES)	-0,408	0,505	0,730	
Suporte Organizacional Percebido (SOP)	-0,441	0,366	0,533	0,743
Confiabilidade Composta (CC)	0,912	0,820	0,774	0,908
Variância Média Extraída (AVE)	0,510	0,534	0,533	0,551
Alpha de Cronbach (AC)	0,894	0,715	0,563	0,883

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota 1: Conflito Trabalho-Família – CTF; Produtividade – PRO; Resiliência – RES; e Suporte Organizacional Percebido - SOP.

Nota 2: Os valores da diagonal em destaque representam a raiz quadrada da AVE (Fornel & Larcker, 1981).

Nota 3: Todas as correlações são significantes a 1%.

Nota 4: O Alpha de Cronbach (AC) os construtos CTF, PRO e SOP são superiores a 0,7, indicando um modelo livre de viese, apenas o construto RES ficou abaixo de 0,7, mas ele permaneceu em virtude da AVE e da CC estarem dentro do padrão de viabilidade (Bido & Silva, 2019; Hair Jr., Sarstedt, Hopkins, & Kuppelwieser, 2014).

A validade discriminante também é embasada pelo critério HTMT (*heterotrait-monotrait ratio*). Essa matriz está apresentada na Tabela 3.

TABELA 3: MATRIZ HTMT

Construtos	CTF	PRO	RES	SOP
Conflito Trabalho-Família				
Produtividade	0,354			
Resiliência	0,566	0,766		
Suporte Organizacional Percebido	0,477	0,439	0,741	

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota 1: Conflito Trabalho-Família – CTF; Produtividade – PRO; Resiliência – RES; e Suporte Organizacional Percebido - SOP.

Bido e Silva (2019) destacam que as correlações desatenuadas superiores a 0,85 indicam um potencial problema de validade discriminante, mas as correlações desatenuadas superiores a 0,90 indicam falta de validade discriminante. A Tabela 3 evidencia que todas as correlações desatenuadas do modelo estão abaixo de 0,90, corroborando com as análises anteriores.

Na Tabela 4 são apresentadas as cargas cruzadas, o que também corrobora com a validade discriminante, já que o valor de cada carga fatorial das variáveis em

seus construtos é maior que o restante das cargas nos demais construtos (Hair et al., 2014).

TABELA 4: MATRIZ DE CARGAS FATORIAIS CRUZADAS (CROSSLOADING)

ITENS	CTF	PRO	RES	SOP
CTF1	0,641	-0,086	-0,228	-0,303
CTF10	0,694	-0,304	-0,410	-0,304
CTF2	0,784	-0,220	-0,343	-0,443
CTF3	0,766	-0,228	-0,292	-0,433
CTF4	0,743	-0,226	-0,307	-0,360
CTF5	0,703	-0,189	-0,284	-0,365
CTF6	0,746	-0,211	-0,270	-0,200
CTF7	0,644	-0,228	-0,189	-0,161
CTF8	0,737	-0,233	-0,252	-0,228
CTF9	0,668	-0,207	-0,250	-0,204
PRO1	-0,331	0,807	0,444	0,326
PRO2	-0,220	0,762	0,404	0,282
PRO4	-0,117	0,639	0,256	0,210
PRO5	-0,164	0,704	0,335	0,230
RES2	-0,368	0,324	0,685	0,284
RES4	-0,249	0,365	0,719	0,471
RES5	-0,291	0,413	0,784	0,396
SOP1	-0,338	0,260	0,333	0,727
SOP2	-0,442	0,178	0,299	0,731
SOP3	-0,385	0,211	0,373	0,712
SOP4	-0,283	0,433	0,401	0,702
SOP5	-0,378	0,158	0,423	0,732
SOP6	-0,222	0,279	0,448	0,796
SOP7	-0,349	0,201	0,386	0,762
SOP8	-0,243	0,408	0,481	0,775

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota 1: todos os indicadores foram significantes a 1%.

4.2. VALIDADE DO MODELO ESTRUTURAL

O modelo estrutural foi produzido para testar as hipóteses propostas por este estudo. Como pode ser observado na Tabela 5, os resultados indicam que três das cinco relações diretas observadas mostraram-se estatisticamente significantes a 99% de significância: CTF -> RES, CTF -> SOP e RES -> PRO. A Hipótese 1, que

sugere que o conflito trabalho-família afeta negativamente a produtividade, não é suportada, assim como a Hipótese 3, que sugere que o suporte organizacional percebido afeta positivamente a produtividade.

Com relação aos efeitos indiretos, há uma mediação total da resiliência, já que a relação entre conflito trabalho-família e produtividade não é significativa. Quanto à mediação do suporte organizacional percebido na relação entre conflito trabalho-família e produtividade, não há evidências que a suportem.

TABELA 5: RESULTADOS DO MODELO ESTRUTURAL

Relações do Modelo	Hip	Amostra original	Média da amostra	Desvio Padrão	Estatística T	p-valores	Conclusão
CTF -> PRO	1	-0,081	-0,080	0,073	1,123	0,261	Rejeitada
CTF -> SOP	2	-0,447	-0,458	0,053	8,414	0,000	Suportada
SOP -> PRO	3	0,119	0,122	0,075	1,588	0,112	Rejeitada
CTF -> RES	4	-0,415	-0,423	0,051	8,167	0,000	Suportada
RES -> PRO	5	0,408	0,416	0,063	6,445	0,000	Suportada
CTF -> SOP -> PRO	6	-0,053	-0,056	0,035	1,516	0,130	Rejeitada
CTF -> RES -> PRO	7	-0,169	-0,176	0,036	4,749	0,000	Suportada

Fonte: resultados auferidos a partir da análise dos dados.

Nota 1: O R² ajustado foi igual a 0,151 para produtividade, 0,407 para resiliência e 0,191 para suporte organizacional percebido.

Também na análise do modelo estrutural foi verificado o coeficiente de determinação R². Segundo Hair et al., (2014), o coeficiente de determinação mede o poder de previsão do modelo, sendo considerados aceitáveis valores acima de 0,25. Portanto, de acordo com os valores encontrados de R² ajustado citados na Nota 1 da Tabela 5, há indicação de que apenas o poder explicativo da resiliência cumpriu essa condição. No entanto, há autores que consideram tais valores acima de 0,15 como médios para ciências comportamentais (Cohen,1988).

Capítulo 5

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A hipótese de que conflitos trabalho-família afetam negativamente a produtividade no trabalho (H1) não é estatisticamente significativa ($p\text{-valor}=0,262 > 0,01$) na amostra analisada. Dessa forma, esse resultado se alinha aos estudos anteriores de Law (2019), em que o conflito trabalho-família dos trabalhadores está fortemente relacionado ao tempo dedicado ao trabalho e à família, indicando que o conflito trabalho-família está relacionado ao tempo dedicado a uma função, afetando o tempo dedicado a outro domínio-chave, como a família.

No entanto, não foi possível afirmar que o conflito trabalho-família tenha uma percepção negativa com a produtividade, em que Law (2019) complementa que as escolhas de alocação de tempo podem ser conscientes ou inconscientes, mas as formas como o tempo é alocado podem afetar o bem-estar e o comportamento de cada indivíduo.

Rahim (2020) relata que o conflito entre família e trabalho reduz a satisfação no trabalho, a satisfação com a vida, o desempenho no trabalho e o comprometimento organizacional, enquanto aumenta os estressores no trabalho e a depressão, o desgaste, o absenteísmo e a intenção de rotatividade, podendo afetar a decisão de um indivíduo a parar de trabalhar. O autor complementa que o nível de renda, gênero, demanda de trabalho e distância geográfica da instituição podem vir a contribuir para desgastes. Mas tendo estas demandas supridas ou resolvidas, há a indicação que os conflitos trabalho-família não venham a interferir na produtividade do indivíduo.

Pode-se inferir que os respondentes sejam de uma classe socioeconômica que permita o equilíbrio entre trabalho e família e, conseqüentemente, isso não interfira em suas produtividades. Ou seja, o ato de cuidar de seus dependentes com alguma deficiência esta suficientemente resolvida para que não afete sua produtividade, assim como observa Rahim (2020).

A segunda hipótese sugere que o conflito trabalho-família afeta negativamente o suporte organizacional percebido (H2). Os resultados confirmam-na. No entanto, o entendimento da importância do suporte organizacional como um conceito global antecede o conceito de cultura trabalho-família (Mauno, Kinnunen, & Feldt, 2012). Mauno et al. (2012) complementam que a percepção do suporte organizacional captura quão responsiva e solidária uma organização é percebida para um funcionário com necessidades e em que medida a organização se preocupa com o bem-estar do seu pessoal.

Duke, Goodman, Treadway e Breland (2009) consideram que o apoio social é constituído pelo apoio de indivíduos e que o apoio organizacional percebido se concentra no apoio proporcionado pela organização para ajudar os funcionários a ter um desempenho eficaz e lidar com situações estressantes adequadamente. No entanto, Law (2019) considera que o apoio social está sempre associado aos custos diretos e indiretos, em que os custos diretos incluem o tempo usado para a prestação de cuidados informais em vez da dedicação ao trabalho, afetando diretamente a produtividade da força de trabalho. Enquanto isso, os custos indiretos são causados pela perturbação do processo de acumulação de capital humano, ou seja, o funcionário afetará a empresa não só em termos de custo nos dias de ausência, mas também em termos de dedicação à carreira.

Portanto, é importante considerar que, mesmo quando existe na organização algum apoio social para pais e/ou responsáveis legais com crianças com necessidades especiais, é preciso saber se este é realmente o tipo de apoio social que será útil para esses pais ou responsáveis.

A terceira hipótese sugere que o suporte organizacional percebido afeta positivamente a produtividade no trabalho, o que não foi confirmado neste estudo. Assim, alinha-se com a literatura existente, como em Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986), que constataram que o suporte organizacional percebido seria influenciador em vários aspectos do tratamento de um funcionário pela organização e, estes por sua vez, influenciariam a observação do funcionário dos motivos organizacionais subjacentes a esse tratamento.

Muitos estudos descrevem que os indivíduos mais qualificados percebem apreço e reconhecimento por suas contribuições a seu bem-estar da organização, como Khan et al. (2019). Singh, Zhang, Wan e Fouad (2018) complementam que o apoio social no local de trabalho é percebido como suporte organizacional, que é definido à medida que as contribuições e preocupações dos valores da organização são percebidos pelos colaboradores em relação a seu bem-estar.

Para Mantovani et al. (2017), o engajamento profissional está associado a um estado positivo, de bem-estar, de produtividade e sensação de sucesso no trabalho, reconhecido pelo vigor, dedicação e absorção do empregado na execução de suas funções. O desempenho no trabalho é a evidência documentada dos funcionários sobre a execução da tarefa que lhes é fornecida pela administração, para realizar dentro do período determinado, e é a prontidão e a sinceridade dos indivíduos em atingir novas características da profissão que aumentam ainda mais sua produtividade (Khan et al., 2019). Segundo Dyk, Chaffe-Stengel, Sanchez e Olson-

Buchanan (2007), para que os funcionários percebam o suporte organizacional é necessário que eles entendam o que a organização está fazendo para oferecer este suporte, o que envolve uma variedade de táticas para comunicar o apoio dos funcionários, incluindo muitas mensagens escritas e verbais.

A quarta hipótese (H4) diz respeito ao efeito negativo do conflito trabalho-família na resiliência das pessoas e mostrou-se estatisticamente significativa. É possível que os elevados níveis da adversidade experimentados pelos respondentes prejudiquem o desenvolvimento do mecanismo de prospecção de resiliência (Guo, 2019). As condições contextuais que suportam a resiliência dependem das relações de dentro e fora da organização que venham a facilitar respostas eficazes às complexidades ambientais (Beuren & dos Santos, 2019).

As pessoas devem ser encorajadas a trabalhar para equilibrar o trabalho e os papéis familiares, com o objetivo de prevenir um possível esgotamento. Segundo Eckart e Ziomek-Daigle (2019), as pessoas podem experimentar os fatores que aumentam o conflito trabalho-família (horas por semanas gastas no emprego; estado civil; ocupação; número de filhos; cuidado de familiares idosos, doentes ou com necessidades especiais e renda).

Quanto à hipótese de que a resiliência das pessoas afeta positivamente a produtividade no trabalho (H5), os resultados mostraram-se estatisticamente significantes. Dessa forma, revelam-se alinhados aos achados na literatura de Vatan, Noorbakhsh, Nourbakhsh e Nejad (2017), em que a resiliência é definida como um processo dinâmico no qual as pessoas mostram resultados positivos e comportamentos adaptativos ao enfrentar traumas psicológicos.

Para Trigueros, Padilla, Aguilar-Parra, Rocamora, Morales-Gázquez e López-Liria (2020), a resiliência é um dos principais fatores psicológicos ligados à adaptação de um indivíduo a situações adversas, usando estratégias de reforço positivo que ajudam no bem-estar pessoal, promovendo o desenvolvimento de habilidades sociais, acadêmicas e pessoais, permitindo ao indivíduo superar situações adversas. Kašpárková, Vaculík, Procházka e Schaufeli (2018) complementam que a compreensão detalhada do funcionamento da relação entre resiliência e desempenho no trabalho é útil para as organizações e supervisores no momento que considerarem que o treinamento de resiliência deva ser fornecido para ajudar os profissionais a ficarem satisfeitos, engajados e produtivos.

Para Jain (2020), a relação entre resiliência e produtividade no local de trabalho deve-se a características sociodemográficas, o que pode ter sido o caso da amostra existente neste estudo. Kašpárková et al. (2018) complementam que o treinamento de resiliência no local de trabalho pode outorgar que as pessoas enfrentem melhor com o estresse e sejam mais satisfeitas e produtivas.

Diante dos resultados, em que toda a relação central (efeito negativo entre conflito trabalho-família e produtividade) não é confirmado, a sexta hipótese dessa pesquisa também não se confirma. Ou seja, não há um efeito mediador do suporte organizacional percebido. Embora o conflito trabalho-família afete o suporte organizacional percebido, não há um efeito deste na produtividade. É possível que um efeito moderador pudesse ser apurado, conforme Zheng e Wu (2018), mas isso não foi objeto deste estudo.

Segundo Mauno, Kinnunen e Pyykkö (2005), há evidências empíricas que apoiam a suposição de que o suporte organizacional percebido promove bem-estar,

atitudes de trabalho e saúde dos funcionários, conseqüentemente, as descobertas são consistentes com as pesquisas anteriores.

A sétima e última hipótese desta pesquisa investiga a mediação da resiliência na relação entre conflito trabalho-família e produtividade, o que se revela estatisticamente significativa. Além disso, considerando que não houve confirmação da primeira hipótese (relação negativa entre conflito trabalho-família e produtividade), esta é uma mediação total. Malik e Garg (2017) argumentam que a resiliência dos funcionários tem recursos para lidar com situações estressantes, nas quais eles abraçam as mudanças e suas atitudes subjacentes aos processos de formas mais positivas. Adicionalmente, diante de descontinuidades e turbulências, as pessoas são capazes de seguir um rol complexo e variado de ações que podem ser utilizadas diante de um evento não programado (Beuren & dos Santos, 2019).

Para Dahm, Glomb, Manchester e Leroy (2015), o conflito trabalho-família pode mudar a maneira de como as pessoas alocam seu tempo em suas funções no trabalho, embora as medidas de conflito trabalho-família possam avaliar as percepções de tensões entre o trabalho e os domínios da família. Cloninger, Selvarajan, Singh e Huang (2015) encontraram relações significativas em que comportamento organizacional vai além dos deveres, funções e responsabilidades formais do trabalho e exigem que os funcionários façam voluntariamente um esforço extra. Assim, devido à limitação de recursos, parece indicar que um indivíduo que esteja experimentando o conflito trabalho-família venha ter menos energia ou tempo para se envolver nas atividades organizacionais.

Capítulo 6

CONCLUSÕES

O presente estudo atinge o objetivo de identificar fatores que afetam a produtividade no trabalho de parentes ou responsáveis por pessoas portadoras de deficiências, embora apenas quatro das sete hipóteses investigadas tenham se confirmado. Ao contrário do que se apresenta na literatura, não houve evidências de que haja uma relação negativa entre os conflitos trabalho-família e a produtividade de pais ou responsáveis na situação de lidar com dependentes com necessidades especiais. Isso pode ser explicado pela situação socioeconômica dos respondentes. São pessoas com bom nível de renda e escolaridade, assim como há uma participação relevante de trabalhadores do setor público, o que proporciona certa estabilidade e maturidade para que a família lide com a situação complexa e estressante que se apresenta.

Com destaque à resiliência, os resultados indicam uma relação total de mediação entre os conflitos trabalho-família e a produtividade, o que traz como contribuição teórica a esse construto, tão em voga nos tempos atuais. Há também implicações práticas relevantes, na medida em que a resiliência pode ser estimulada. Em sentido contrário, a não confirmação da mediação do suporte organizacional percebido na relação entre conflitos trabalho-família e produtividade, apesar de existir uma relação positiva entre conflitos trabalho-família e suporte organizacional percebido, é de interesse prático para as organizações. Pode-se conjecturar se há um descaso por esse suporte, ou seja, uma certa independência das pessoas na situação em questão, ou que esse suporte não é suficientemente bem desenvolvido pelas organizações de modo a impactar a produtividade de seus

empregados nas condições de pais ou responsáveis por pessoas com algum tipo de deficiência.

Há limitações nesse estudo. A maioria das clínicas, instituições terapêuticas, escolas adaptadas e associações de apoio (AMA, APAE, Associação dos Cegos etc.) fecharam por questões sanitárias em virtude da Pandemia da COVID-19, restringindo o acesso ao público-alvo da pesquisa. Além disso, houve uma concentração de respostas em relação ao tipo de deficiência, apontando que 79,73% dela concentrou-se em pais ou responsáveis por autistas, portadores da TEA – Transtorno do Espectro do Autismo. Também houve concentração de respostas de mulheres (79,28% dos respondentes), que em muitos casos optam por abdicar de suas correrias para cuidar de filho e dependentes em situação de cuidados especiais.

Assim, sugere-se que pesquisas futuras tenham uma maior diversidade de respondentes, tanto com relação ao perfil socioeconômico, quanto com relação à deficiência em questão. A inclusão de novos construtos ao modelo, assim como buscar diferenças entre grupos, podem levar a resultados mais instigantes para as teorias comportamentais e de relações do trabalho, assim como *insights* para organizações ao tratar com empregados em situações de dificuldades pela carga psicológica e física de serem responsáveis por pessoas com limitações, fragilidades e características especiais.

REFERÊNCIAS

- Affum-Osei, E., Adom Asante, E., Kwarteng Forkouh, S., & Abdul-Nasiru, I. (2020). Career adaptability and ambidextrous behavior among customer-service representatives: the role of perceived organizational support. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 40(1), 4-18.
- Agência Brasil. (2015). *IBGE: 6,2% da população têm algum tipo de deficiência*. Recuperado em 10 de outubro de 2019, de <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-08/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia>.
- Agovino, M., Parodi, G., & Barajas, G. S. (2014). An analysis of disabled people and the labor market in Mexico. *Latin American Research Review*, 221-242.
- Al-Ayed, S. I. (2019). The impact of strategic human resource management on organizational resilience: an empirical study on hospitals. *Verslas: Teorija ir Praktika*, 20(1), 179-186.
- Baharin, R., Syah Aji, R. H., Yussof, I., & Mohd Saukani, N. (2020). Impact of human resource investment on labor productivity in Indonesia. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(1), 139-164.
- Bai, F. (2014). A (moral) virtue theory of status attainment in human social hierarchies. In: *Academy of Management Proceedings*. Briarcliff Manor, NY: Academy of Management.
- Barbosa, A. J. G., & Oliveira, L. D. (2008). Estresse e enfrentamento em pais de pessoas com necessidades especiais. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 2(2).
- Barclay, L.A., Markel, K. S., & Yugo, J.E. (2012). Teoria e organizações da virtude: considerando pessoas com deficiência. *Journal of Managerial Psychology*, 27(4), 330-346.
- Bartone, P. (2007). Test-retest reliability of the dispositional resilience scale-15, a brief hardiness scale. *Psychological Reports*, 101, 943–944.
- Berlato, H., & Corrêa, K. F. (2017). Uma Reformulação do Modelo Conceitual sobre Dual Career para Análise no Âmbito Organizacional: Revelando Novas Vertentes. *BBR. Brazilian Business Review*, 14(2), 225-246.
- Beuren, I. M., & dos Santos, V. (2019). Enabling and coercive management control systems and organizational resilience. *Revista Contabilidade & Finanças - USP*, 30(81), 307–323.
- Bido, D.S.; Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa (RAEP)*, 20(2).

- Breitkreuz, R., Wunderli, L., Savage, A., & McConnell, D. (2014). Rethinking resilience in families of children with disabilities: A socioecological approach. *Community, Work & Family, 17*(3), 346-365.
- Chung, H., & Van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations, 71*(1), 47-72.
- Cidav, Z., Marcus, S. C., & Mandell, D. S. (2012). Implications of childhood autism for parental employment and earnings. *Pediatrics, 129*(4), 617-623.
- Cloninger, P. A., Selvarajan, T. T., Singh, B., & Huang, S. (2015). The mediating influence of work–family conflict and the moderating influence of gender on employee outcomes. *The International Journal of Human Resource Management, 26*(18), 2269-2287.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. New York: Psychology Press.
- Dahm, P. C., Glomb, T. M., Manchester, C. F., & Leroy, S. (2015). Work–family conflict and self-discrepant time allocation at work. *Journal of Applied Psychology, 100*(3), 767.
- Deaconu, A., Gogu, E., Radu, C., & Tudor, M. (2018). Sustainable economic development, economic equilibrium and work productivity on industries of the romanian national economy, 2000-2015. *Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research, 52*(1), 25-42.
- Duke, A. B., Goodman, J. M., Treadway, D. C., & Breland, J. W. (2009). Perceived organizational support as a moderator of emotional labor/outcomes relationships. *Journal of Applied Social Psychology, 39*(5), 1013-1034.
- Dunn, M. E., Burbine, T., Bowers, C. A., & Tantleff-Dunn, S. (2001). Moderators of stress in parents of children with autism. *Community Mental Health Journal, 37*(1), 39-52.
- Dyk, A. V., Chaffe-Stengel, P., Sanchez, R. J., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The role of language fluency self-efficacy in organizational commitment and perceived organizational support. *Journal of Foodservice Business Research, 9*(2-3), 49-66.
- Eckart, E. C., & Ziomek-Daigle, J. (2019). An Investigation of the Variables That Influence Female Counselors' Work–Family Conflict. *Journal of Employment Counseling, 56*(2), 50-68.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Suporte organizacional percebido. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500.
- Eisenberger, R., P. Fasolo, & V. Davis-LaMastro. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology, 75*(1), 51–59.

- Fernández-Guadaño, J., & Sarria-Pedroza, J. (2018). Impact of corporate social responsibility on value creation from a stakeholder perspective. *Sustainability*, 10(6), 2062
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Garnero, A., Kampelmann, S., & Rycx, F. (2014). Part-time work, wages, and productivity: evidence from Belgian matched panel data. *ILR Review*, 67(3), 926-954.
- Gharleghi, B., Afshar Jahanshahi, A., & Nawaser, K. (2018). The outcomes of corporate social responsibility to employees: Empirical evidence from a developing country. *Sustainability*, 10(3), 698.
- Gould-Williams, J. (2007). HR practices, organizational climate and employee outcomes: evaluating social exchange relationships in local government. *International Journal of Human Resource Management*, 18(9), 1627–1647.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Griffin, J. D., & Sun, I. Y. (2018). Do work-family conflict and resiliency mediate police stress and burnout: A study of state police officers. *American Journal of Criminal Justice*, 43(2), 354-370
- Guo, X. (2019). Coping as a mediator between parental attachment and resilience: an examination of differential effects between Chinese adolescents from single parent families versus those from intact families. *Psychological Reports*, 122(2), 506–524.
- Hackett, R. D., & Wang, G. (2012). Virtues and leadership: An integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues. *Management Decision*, 50(5), 868-899.
- Hair Jr. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. 6ª ed. São Paulo: Bookman.
- Hair Jr., J. F., J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Irshad, K., Habib, K., Thirumalaiswamy, N., & Saha, BB (2015). Análise de desempenho de um sistema termoeletrico de dutos de ar para edifícios com eficiência energética. *Energia*, 91, 1009-1017.
- Jain, D. (2020). Um estudo sobre bem-estar emocional específico do trabalho e produtividade no trabalho entre funcionários indianos. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 19(2).

- Kahn, W. A., Barton, M. A., Fisher, C. M., Heaphy, E. D., Reid, E. M., & Rouse, E. D. (2018). The geography of strain: Organizational resilience as a function of intergroup relations. *Academy of Management Review*, 43(3), 509-529.
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, WB (2018). Porque trabalhadores resilientes têm melhor desempenho: As funções de satisfação no trabalho e engajamento no trabalho. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43-62
- Khan, H. G. A., Chughtai, M. S., Bashir, A., & Paracha, U. K. (2019). Rejection sensitivity and job performance: workplace loneliness as mediator and emotional culture of companionate love as moderator. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 13(4), 997–1016.
- Khan, M. I., Mughal, Y. H., & Rehman, S. (2019). Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Perceived Over-qualification and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Sciences*, 13(4).
- Kuo, S.-F., Hou, W.-H., Chang, C.-C., Liao, Y.-M., Cheng, S.-Y., Chou, Y.-H., Yeh, Y.-C., Lin, Y.-K., & Chen, I.-H. (2019). Development and psychometric testing of the Chinese version of the Resilience Scale for Southeast Asian immigrant women who divorced in Taiwan. *PLoS ONE*, 14(2), 1–16.
- Lauderdale, M. K., & Huston, S. J. (2013). The team approach to financial planning for families with special-needs dependents. *Journal of Financial Planning*, 26(3).
- Lavelle, J. J., McMahan, G. C., & Harris, C. M. (2009). Fairness in human resource management, social exchange relationships, and citizenship behavior: testing linkages of the target similarity model among nurses in the United States. *International Journal of Human Resource Management*, 20(12), 2419–2434.
- Law, L. K. (2019). Empirical study on work–family conflict among Hong Kong female employees who have children with special education needs (Sen). *The Singapore Economic Review*, 64(01), 213-234.
- Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R., & Heinitz, K. (2016). Autism and overcoming job barriers: comparing job-related barriers and possible solutions in and outside of autism-specific employment. *PLOS ONE*, 11(1), 1-19.
- Malik, P., & Garg, P. (2017). The relationship between learning culture, inquiry and dialogue, knowledge sharing structure and affective commitment to change. *Journal of Organizational Change Management*, 30(4).
- Malik, P., & Garg, P. (2018). Psychometric testing of the resilience at work scale using Indian sample. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 43(2), 77–91.
- Mantovani, D. M. N., Berjas, R., Zerbini, A. M. D. S. S., & Herrero, E. (2017). Conflito trabalho–família e o engajamento profissional entre as mulheres. *Perspectivas Contemporâneas*, 12(3), 155-173.

- Matthews, R. A., Booth, S. M., Taylor, C. F., & Martin, T. (2011). A qualitative examination of the work–family interface: Parents of children with autism spectrum disorder. *Journal of Vocational Behavior, 79*(3), 625-639.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2012). Work-family culture and job satisfaction: does gender and parenting status alter the relationship? *Community, Work & Family, 15*(1), 101-129.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Pyykkö, M. (2005). Does work–family conflict mediate the relationship between work–family culture and self-reported distress? Evidence from five Finnish organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*(4), 509-530.
- Mihi-Ramirez, A, Melchor-Ferrer, & Sobieraj, J. (2020). Integration and productivity of labor factor in Europe: perspective from nationality and the attainment level. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, 31*(1), 18–25
- Miller, A. L. (2019). Stereotype threat as a psychological feature of work–life conflict. *Group Processes & Intergroup Relations, 22*(2), 302-320.
- Müller, S., & Stegmaier, J. (2017). The dynamic effects of works councils on labour productivity: First evidence from panel data. *British Journal of Industrial Relations, 55*(2), 372-395.
- Nur Fathonah, & Yanki Hartijasti. (2014). The influence of perceived organizational injustice towards workplace personal web usage and work productivity in Indonesia. *South East Asian Journal of Management, 8*(2), 151–166.
- Paustian-Underdahl, S. C., Halbesleben, J. R., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2016). The work–family interface and promotability: boundary integration as a double-edged sword. *Journal of Management, 42*(4), 960-981.
- Piszczek, M. M., & Berg, P. (2014). Expanding the boundaries of boundary theory: Regulative institutions and work–family role management. *Human Relations, 67*(12), 1491-1512.
- Rahim, N. B. (2020). The effect of work-family conflict towards job satisfaction and emotional well-being: problem-focused coping as mediator. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management), 57*.
- Rakshit, I., Maharatha, T. M., Drall, A., Mandal, S. K., & Ravindran, R. (2019). Educational attainment and child labor status among disabled children in Tamil Nadu, India: an econometric analysis. *The Journal of Developing Areas, 53*(3).
- Sehic, E., Satrovic, E., & Fijuljanin, S. (2015). Using Econometrics to Understand Inclusion of Persons with Disabilities in the Workforce of Bosnia and Herzegovina. *Economic Review: Journal of Economics and Business, 13*(2), 52-61.

- Semensato, M. R., Schmidt, C., & Bosa, C. A. (2010). Grupo de familiares de pessoas com autismo: relatos de experiências parentais. *Aletheia*, 32.
- Singh, R., Zhang, Y., Wan, M., & Fouad, N. A. (2018). Why do women engineers leave the engineering profession? The roles of work–family conflict, occupational commitment, and perceived organizational support. *Human Resource Management*, 57(4), 901-914.
- Sissons, P. (2018). Just the job? The policy and practice challenge of developing inclusive labour markets. *Social Business*, 8(1), 49-55.
- Skrepnek, G. H., Nevins, R., & Sullivan, S. (2012). An assessment of health and work productivity measurement in employer settings. *Pharmaceuticals Policy & Law*, 14(1), 37–49.
- Sprada de Menezes, F., & Augusto de Paula Xavier, A. (2018). Desenvolvimento, validação e confiabilidade de um instrumento rápido para a avaliação da produtividade de trabalhadores durante uma jornada de trabalho (IAPT). *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(2), 232–247.
- Sprada de Menezes, F., & Augusto de Paula Xavier, A. (2018). Desenvolvimento, validação e confiabilidade de um instrumento rápido para a avaliação da produtividade de trabalhadores durante uma jornada de trabalho (IAPT). *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(2), 232–247.
- Stewart, L., Stutz, H., & Lile, W. (2018). The continuum of dependent family care: a theoretical explanation and model. *Community, Work & Family*, 21(5), 599-619.
- Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 215-225.
- Trapero, F. G. A., Sánchez, L. M. V., & De la Garza García, J. (2013). Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género. *Estudios Gerenciales*, 29(127), 161-166.
- Trigueros, R., Padilla, A. M., Aguilar-Parra, J. M., Rocamora, P., Morales-Gázquez, M. J., & López-Liria, R. (2020). The influence of emotional intelligence on resilience, test anxiety, academic stress and the mediterranean diet. a study with university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2071.
- Van De Voorde, K., Veld, M., & Van Veldhoven, M. (2016). Connecting empowerment focused HRM and labour productivity to work engagement: the mediating role of job demands and resources. *Human Resource Management Journal*, 26(2), 192-210.
- Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 8(1), 23-35.

- Vatan, MH, Noorbakhsh, M., Nourbakhsh, P., & Nejad, SN (2017). O efeito da atividade física na resiliência e produtividade e na redução do afastamento do pessoal com base na saúde pública das funcionárias da universidade. *PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review*, 6(2), 294-309.
- Wagnild, G., & Young, H. M. (1990). Resilience among older women. *Image: The Journal of Nursing Scholarship*, 22(4), 252-255.
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 41(5), 540-555.
- Xerri, M. J., & Brunetto, Y. (2013). Fostering innovative behaviour: the importance of employee commitment and organisational citizenship behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3163–3177.
- Zheng, J., & Wu, G. (2018). Work-family conflict, perceived organizational support and professional commitment: A mediation mechanism for Chinese project professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2), 344.

APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

OS CONFLITOS TRABALHO-FAMÍLIA E SEU IMPACTO NA PRODUTIVIDADE NO TRABALHO

Olá!

Sou estudante do Mestrado em Contabilidade e Administração, da Fucape Business School e esta é uma pesquisa acadêmica sobre os conflitos trabalho-família e seu impacto na produtividade no trabalho.

O trabalho a ser desenvolvido pelo aluno tem por finalidade identificar fatores que afetam a produtividade, dentro do ambiente de trabalho.

Venho por meio desta solicitar a sua fundamental colaboração no sentido de contribuir para a execução do estudo com o preenchimento do questionário, os dados são confidenciais e serão divulgados de forma agregada, apenas para fins científicos.

Sua colaboração é muito

importante. Muito obrigado!

Inácio de Loiola de Oliveira Campos Júnior

*Obrigatório

*

QUESTÕES

As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar *

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa com meus familiares

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Meu trabalho restringe a liberdade de planejar minhas atividades familiares

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos familiares

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Por causa de demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (por exemplo: chegar no horário, cumprir a jornada totalmente, realizar as tarefas etc)

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

A organização que trabalho valoriza minha contribuição ao seu bem-estar geral

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

A organização que trabalho falha em valorizar qualquer esforço extra de minha parte.

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

A organização que trabalho ignoraria qualquer reclamação minha

- Discordo completamente
 - Discordo
 - Não concordo nem discordo
 - Concordo
 - Concordo completamente
-

A organização que trabalho realmente se preocupa com o meu bem-estar

- Discordo completamente
 - Discordo
 - Não concordo nem discordo
 - Concordo
 - Concordo completamente
-

Mesmo se eu fizesse o melhor trabalho possível, a organização deixaria de notar

- Discordo completamente
 - Discordo
 - Não concordo nem discordo
 - Concordo
 - Concordo completamente
-

...

A organização que trabalho se preocupa com a minha satisfação geral no trabalho

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

:::

A organização que trabalho mostra muito pouca preocupação por mim

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

A organização que trabalho se orgulha de minhas realizações no trabalho

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

A maior parte da minha vida é gasta fazendo coisas que são significativas

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Sinto que minha vida é um pouco vazia de significado

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Estou realmente ansioso pelas minhas atividades de trabalho

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Tentar o seu melhor no trabalho realmente vale a pena no final

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Na maioria dos dias, a vida é realmente interessante e emocionante para mim

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Gosto do desafio quando tenho que fazer mais de uma coisa ao mesmo tempo

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Eu concluo satisfatoriamente as minhas tarefas.

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Eu sou um executor eficaz

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Eu sou um bom colaborador individual

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Eu trabalho como parte de uma equipe ou do grupo de trabalho

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Eu garanto que meu grupo de trabalho seja bem-sucedido

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Eu respondo às necessidades de outras pessoas em meu local de trabalho

- Discordo completamente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo completamente

Sexo

- Feminino
- Masculino

Idade

- De 18 até 25 anos
- De 25 até 35 anos
- De 35 até 45 anos
- De 45 até 55 anos
- De 55 até 65 anos
- Acima de 65 anos

Estado Civil

- Casado (a)
 - Solteiro (a)
 - Separado (a)
 - Viúvo (a)
 - Outros
-

Escolaridade:

- Ensino fundamental
- Ensino médio
- Curso técnico ou profissionalizante
- Ensino superior
- Pós-graduação
- Outro

Ocupação:

- Estudante
- Funcionário Público
- Iniciativa Privada
- Empresário
- Aposentado/Pensionista
- Desempregado
- Autônomo

Renda Familiar

- Até R\$ 1.045,00
- De R\$ 1.045,00 até R\$ 3.135,00
- De R\$ 3.135,00 até R\$ 5.225,00
- De R\$ 5.225,00 até R\$ 15.675,00
- Acima de R\$ 15.675,00

Quantos filhos você tem ou é responsável legal por quantas pessoas?

- 1
- 2
- 3
- mais de 3

Você tem um filho/filha ou é responsável legal por alguma pessoas portador de algum tipo de deficiência?

- Sim
- Não

Qual o tipo de deficiência?

Se a resposta da questão anterior for sim, responda.

- Autismo
- Síndrome Down
- Deficiência Física
- Deficiência Visual
- Deficiência Auditiva
- Deficiência Mental
- Outros