

O EQUILÍBRIO TRABALHO/FAMÍLIA: REVISÃO DE LITERATURA.*

Susana Pereira*

Célia Ribeiro†

Resumo: *O equilíbrio entre a vida profissional e familiar é um dos grandes desafios dos países em desenvolvimento e uma das temáticas com maior destaque na União Europeia. A maioria dos estudos relacionados com a gestão dos papéis do trabalho e da família centram-se nos aspetos negativos desse balanço (conflito trabalho/família), menosprezando a exploração dos possíveis resultados positivos na gestão das funções no trabalho e na família (enriquecimento trabalho/família).*

Palavras-chave: Equilíbrio, Conflito, Enriquecimento, Trabalho, Família

THE WORK/FAMILY BALANCE: LITERATURE REVIEW

Abstract: *Balancing professional and family life is one of the great challenges in developing countries and is one of the main topics of discussion in the European Union. The majority of studies on the management of work and family roles focus on the negative aspects of this balance (the work/family conflict), rather than exploring the potentially positive results of good management of work and family roles (work/family enrichment).*

Keywords: Balance, Conflict, Enrichment, Work, Family

*Este artigo é parte integrante da Dissertação de Mestrado em Gestão, Especialização em Recursos Humanos, apresentada ao Centro Regional das Beiras da Universidade Católica Portuguesa.

* Mestre em Gestão, Especialização em Gestão de Recursos Humanos. Consultora e formadora na área de segurança, higiene e saúde no trabalho e recursos humanos. E-mail: scasp@sapo.pt

† Doutorada em Psicologia, área de especialidade em Psicologia Pedagógica.. Professora Auxiliar da Universidade Católica Portuguesa – Viseu. E-mail: cribeiro@crb.ucp.pt

INTRODUÇÃO

O papel profissional e o papel familiar são, sem dúvida, dois dos aspetos mais centrais na vida do indivíduo (Barnett & Hyde, 2001). De facto, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal tem adquirido especial importância para as instituições, as empresas, as famílias e os próprios indivíduos (Pichler, 2009), pois cada vez é mais frequente o trabalho interferir na vida familiar e/ou a família influenciar o trabalho (Santos & Gonçalves, 2011). O equilíbrio trabalho/família alude à passagem de emoções, atitudes, competências e comportamentos de um papel para o outro, podendo ser positivas e negativas.

Face ao exposto, o presente artigo tem como objetivo apresentar a síntese da revisão da literatura efetuada sobre o conceito equilíbrio trabalho/família, assim como dos construtos inerentes, o conflito e o enriquecimento trabalho/família.

1. CONTEXTO DE TRABALHO E CONTEXTO DE FAMÍLIA

No final do último século, as alterações sociais provocaram marcantes alterações nas famílias portuguesas com implicações ao nível da organização das suas vidas. Entre estas mudanças destaca-se a incorporação das mulheres no mercado de trabalho, e também a progressiva alteração dos papéis de género, tanto no trabalho como na família.

Em Portugal, apesar de as mulheres continuarem a ser as principais responsáveis pelo funcionamento do seio familiar (Santos, 2008), é cada vez mais frequente a mulher desempenhar um trabalho remunerado, em vez de assumir o papel de dona de casa a tempo inteiro (Torres, 2004).

O aumento massivo do número de mulheres no mercado de trabalho tem início fundamentalmente com a guerra colonial, pois a imigração dos homens levou as mulheres a assegurarem o sustento da família, afirmando-se desde o 25 de Abril de 1974 onde lhes foi permitido o acesso a todas as carreiras profissionais (Silva, 2007).

Daí que a percentagem de mulheres no mercado de trabalho é bastante elevada, cerca de 46,8% em 2011 (INE, PORDATA, 2012). Isto significa que as famílias em que ambos os elementos do casal trabalham passaram a ser uma constante e não uma exceção.

As estruturas familiares portuguesas têm apresentado algumas modificações, manifestas em certos indicadores demográficos, como a taxa de natalidade que revelou uma descida acentuada dos anos 70 para os anos 80, sendo de 20,8% em 1970 e de 16,2% em 1980, tendo

estagnado durante os anos 90 com 11,7%, atingindo os 9,2% em 2011 (INE, PORDATA, 2012).

Devido não só à diminuição da natalidade, mas também o aumento da esperança média de vida, Portugal é cada vez mais um país envelhecido, com um índice de envelhecimento que aumentou de 27,3% em 2006, para 129,6% em 2011 (INE, PORDATA, 2012), onde obviamente os cuidados afetivos e materiais são garantidos e essencialmente prestados por mulheres (Silva, 2007).

Assim, novos desafios e dilemas foram criados para as atuais gerações portuguesas devido às alterações na configuração familiar e à composição de género da força laboral.

2. O EQUILÍBRIO TRABALHO/FAMÍLIA

A investigação em relação à interdependência entre o trabalho e a família tem uma história extensa e de grande interesse. É a partir dos anos 30 e 40 que se revela a existência de estudos sobre o trabalho e a família, sendo na década de 50 que estes atingem o seu auge, dos quais adveio a ideia geral de que os papéis familiares e profissionais eram interdependentes, mas que era o trabalho que influenciava o funcionamento da família. Anos mais tarde, na década de 70, a conclusão é que efetivamente o trabalho e a família são sem dúvida interdependentes.

Apesar de estar veementemente adotada a ideia que homens e mulheres vivenciavam os seus papéis de trabalho e de família de uma forma bem diferente, a sociedade da altura esperava que as mulheres executassem ao mesmo tempo os seus papéis de trabalhadora, esposa, mãe e mulher, enquanto aos homens era facilitado o desempenho dos mesmos papéis (Gutek, Searle, & Klepa, 1991). O facto das responsabilidades familiares nas mulheres serem maiores e acrescidas pelas suas responsabilidades profissionais, leva-as a exporem perceções de equilíbrio de papéis inferiores às dos homens. Algumas mulheres referem que a família e o trabalho são domínios competitivos, que exercem pressões constantes, o que as conduzem a ter dificuldade em sentir o equilíbrio de papéis (Milkie & Peltola, 1999).

Esta temática continua a estimular o interesse nos investigadores dos anos 80 e 90, não só, mas também devido ao aumento do número de mães trabalhadoras e casais de duplo-rendimento. Neste período, muitos foram os autores, que publicaram livros e artigos, que contribuíram para fortalecer e estimular os estudos nesta temática.

As investigações nesta época sugerem que os trabalhadores levam as suas emoções, atitudes, competências e comportamentos desenvolvidos no seu papel profissional para o seu papel familiar e vice-versa. Logo, a

ideia que reúne maior consenso acerca do tema são os efeitos que cada um dos domínios exerce no outro (Greenhaus & Beutell, 1985).

O conceito de conflito trabalho/família surgiu da ideia de que a gestão de vários papéis cria conflito entre o trabalho e a família, pelo facto das pessoas possuírem um determinado número de recursos que o exercício de vários papéis diminui (Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006). Por outro lado, a teoria do enriquecimento de papéis sugere que a participação em vários papéis oferece ao indivíduo mais oportunidades e recursos, que podem ser utilizados para melhorar e desenvolver o seu funcionamento em outros domínios da vida (Kinnunen et al., 2006). No entanto, verifica-se que a maioria dos estudos examinam o conflito trabalho/família, enquanto que o enriquecimento trabalho/família tem sido sub-investigado (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006). Atualmente acredita-se que o trabalho e a família se afetam reciprocamente, e que o trabalho não tem que forçosamente ter efeitos negativos na família, aliás, quando o trabalho é experienciado positivamente poderão emergir efeitos positivos na família, ou seja, o trabalho e a família poderão funcionar como fontes de significado e de identidade através das quais homens e mulheres equilibram os seus compromissos (Greenhaus & Powell, 2006).

2.1. O Conflito Trabalho/Família

As diversas alterações na estrutura familiar vieram gerar uma rede familiar diversificada. Estas contínuas modificações que têm consternado a instituição familiar conduziram não só a novas liberdades e responsabilidades como também a novos problemas (Pinto, 2002), particularmente ao nível da conciliação entre trabalho e família. Reconheceu-se, finalmente, que os papéis da família e do trabalho são sem dúvida interdependentes, e com o intuito de entender melhor a natureza e as implicações desta interdependência, os estudos sobre a interface entre a família e o trabalho, assim como as suas implicações na qualidade de trabalho e de vida têm aumentado. Este tema tão pertinente na vida dos indivíduos é sem dúvida uma preocupação para a sociedade, daí que haja uma incessante procura da harmonização entre o trabalho e a família por parte dos estudos dos académicos, das publicações da imprensa popular, e dos próprios políticos e gestores.

Atualmente, os indivíduos que desenvolvem uma carreira profissional encaram dois tipos de pressões, as presentes entre o papel profissional e o papel familiar e as produzidas pelas diferenças existentes entre as experiências vividas por homens e por mulheres (Pinto, 2002). Por um lado, os indivíduos detêm cada vez maiores dificuldades em conciliar os vários compromissos que têm com o trabalho, com a família e com outras

pessoas ou grupos, devido à falta de tempo e energia. Por outro lado, vários estudos concluem que os papéis profissionais e familiares entre homens e mulheres são distintos. O tempo e a energia que no passado os homens disfrutavam para se dedicar à sua carreira profissional, devia-se ao facto de as mulheres assumirem todas as responsabilidades familiares. No entanto, este modelo deveras tradicional está a tornar-se um vestígio na sociedade atual, pois hoje em dia já não é uma escolha exequível para muitos casais (Santos, 2008).

A presença cada vez mais acentuada das mulheres no mercado de trabalho desencadeia duas questões relativas à interface entre o trabalho e a família. A primeira prende-se com o facto de os homens deixarem de ser o único sustento da casa, passando a partilhar esta tarefa com as mulheres. A entrada da mulher no mercado de trabalho é na sua maioria devido a razões económicas, pois para muitas famílias são imprescindíveis os rendimentos de mais um elemento para que consigam sobreviver (Perista, 1999). A outra questão relaciona-se com o facto de a existência do emprego feminino implicar a ausência de um adulto em casa durante o dia, situação esta que acarreta várias complicações, pois a mulher deixa de desempenhar, em grande parte, as suas tarefas domésticas e principalmente as suas tarefas de mãe e de esposa (Voydanoff, 2002). As mulheres assistem cada vez mais à sua redução na participação dos papéis familiares devido às imposições do trabalho, e em contrapartida os homens desviam gradualmente as suas prioridades do trabalho para o papel familiar (Silva, 2007).

À medida que homens e mulheres procuram equilibrar as contraditórias exigências do trabalho e da família, as novas tendências sociais, culturais, políticas e económicas vão levando ao incremento dos níveis de conflito trabalho/família (Stephens & Sommer, 1996).

Torna-se fundamental reconhecer que as questões trabalho/família não são única e exclusivamente da responsabilidade das mulheres. Aliás, a análise da relação trabalho/família poderá ser elucidada, não só através do estudo dos papéis da mulher, mas também através de uma perspetiva mais ampla e reconhecadora que estes dois domínios são equitativamente relevantes para o homem e para a mulher (Voydanoff, 2002).

Sendo o trabalho e a família duas esferas interdependentes, estes constituem assim os principais campos de domínio da vida adulta da era moderna, o que exige dos indivíduos uma gestão adequada dos papéis desempenhados em ambos os domínios, podendo por vezes entrar em conflito, quando essa gestão não é alcançada (Frone, 2000a, 2000b; Greennhaus & Beutell, 1985; Pereira, 2009; Zhang & Liu, 2011).

Na revisão de literatura, verifica-se que uma das perspetivas sobre o conflito trabalho/família, consistente com a de diversos autores (Netemeyer et al., 1996; Stephens & Sommer, 1996) é a de Greennhaus e

Beutell (1985), a qual define o conflito trabalho/família como uma dualidade de papéis em conflito que ocorre quando as exigências dos papéis do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, pelo facto que a participação num dos papéis (trabalho ou família) poderá ser dificultada pela participação noutro papel (família ou trabalho).

O modelo de Gutek e colaboradores (1991) tem como princípio uma base teórica, acompanhando uma perspectiva racional, para estudar o conflito trabalho/família, segundo a qual a quantidade de conflito sentida por cada individuo aumenta em proporção do número de horas passadas nos domínios da família e do trabalho.

As exigências gerais de cada papel incluem as responsabilidades, os requisitos, os deveres, os compromissos e as expectativas relacionadas com o desempenho em um determinado domínio (Netemeyer et al., 1996). Greennhaus e Beutell (1985) sugerem que os indivíduos gastarão mais tempo envolvidos em tarefas que são mais importantes para eles, e portanto deixando menos tempo para outras funções, o que aumenta a oportunidade para experimentar um conflito de papéis.

De uma forma geral, as pressões profissionais têm sido reconhecidas como uma fonte soberana de conflito trabalho-família, enquanto que as pressões familiares estão mais fortemente relacionadas com o conflito família-trabalho.

Apesar da distinção conceptual destes dois tipos de conflito, a investigação tendencialmente debruçou-se sobre o conflito que ocorria quando o trabalho interferia com a família (Greennhaus & Beutell, 1985), o que obviamente limitava o conhecimento do equilíbrio trabalho/família.

Concludentemente, a investigação empírica refere-se mais vezes ao conflito trabalho-família do que ao conflito família-trabalho (Hill, 2005; Stevens, Minnotte, & Kiger, 2004).

Mais tarde, os pesquisadores começaram a reconhecer a dualidade do conflito trabalho/família, considerando ambas as direcções, ou seja, das exigências acumuladas pelos dois papéis resulta uma visão bidirecional do conflito, enfatizando-se a distinção do conflito trabalho-família e do conflito família-trabalho, para se referir à interferência do trabalho na família e da família no trabalho, comprovada por vários estudos (Carlson et al., 2006; Greennhaus & Beutell, 1985; Gutek et al., 1991; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996; Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005; Pinto, 2002; Silva, 2007; Voydanoff 2002; Voydanoff, 2005), demonstrando que estes dois tipos de conflito são constructos concetuais e empiricamente distintos.

A noção de assimetria na permeabilidade das fronteiras entre o domínio profissional e o domínio familiar, ou seja, a ideia de que as responsabilidades e exigências de um domínio interfere mais frequentemente no outro domínio, que o oposto, parte do trabalho

clássico de Pleck (1977). O estudo realizado avaliou os dois tipos de interferência de maneira independente (do trabalho para a família e da família para o trabalho) e verificou que as interferências do campo profissional no campo familiar são cerca de três vezes mais frequentes que o oposto. Apesar da bidirecionalidade do conflito trabalho/família, a investigação dos referidos autores, juntamente com outras investigações realizadas, têm demonstrado que estes dois papéis possuem uma permeabilidade diferente, ou seja, as fronteiras do domínio familiar são mais permeáveis às exigências profissionais do que o oposto (Geurts, Kompier, Roxburgh, & Houtman, 2003; Voyadanoff, 2005). Esta diferença de permeabilidade deve-se ao facto de que os papéis familiares são menos estruturados e formais e, portanto, mais vulneráveis à interferência das exigências de outros papéis (Halpern, 2005; Peeters et al., 2005). De realçar que os dois tipos de interferência foram mencionados por uma parte significativa dos indivíduos, o que demonstra que o domínio profissional e familiar constituem um sistema que para além de bidirecional, é um sistema em interação, recíproco e dinâmico.

Os pesquisadores também começaram a considerar as diferentes formas de conflito trabalho/família (Netemeyer et al., 1996; Stephens & Sommer, 1996). Os autores apoiam o modelo explicativo do conflito entre o trabalho e a família proposto por Greenhaus e Beutell (1985): conflito baseado no tempo, que surge quando o indivíduo não dispõe de tempo que considere suficiente para cumprir satisfatoriamente as obrigações associadas a cada um dos papéis; o conflito baseado nas exigências, devido ao facto das exigências de um papel dificultarem a capacidade de respostas do outro papel; o conflito comportamental que surge quando os comportamentos aprendidos para desempenhar um papel não são válidos para o desempenho de outro papel, devido ao facto de o indivíduo não conseguir comportar-se conforme o esperado em cada papel.

O primeiro tipo de conflito, baseado no tempo, implica que os múltiplos papéis desempenhados pelo indivíduo competem em termos de tempo, ou seja, o tempo despendido num papel interfere com a disponibilidade de tempo no outro papel. Edwards e Rothbard (2000) referem que o uso do tempo em um ou outro domínio é feito pelo indivíduo de uma forma intencional. Todavia, também pode advir de uma forma não intencional quando a limitação do tempo é imposta por outrem (Silva, 2007). Apesar de alguns estudos apoiarem a hipótese de que um menor número de horas no domínio profissional implicar um maior número de horas no domínio familiar, outras investigações não encontram nenhuma relação ou encontraram uma relação negativa (Barnett, 1998). De uma forma absoluta, este conflito é sentido, pois se o indivíduo despende todo o seu tempo numa tarefa não lhe sobrá tempo para as

outras tarefas. Por outro lado, não se pode assumir que quanto menor o tempo dedicado a uma atividade maior o tempo dedicado a outra, ou seja, não podemos arrogar que cada hora poupada pelo indivíduo no trabalho represente mais uma hora para gastar no campo familiar. O conflito com base no tempo parece assim ser mais consistente quando os horários dos indivíduos são longos e pouco flexíveis (Silva, 2007).

O conflito baseado na tensão reflete a pressão produzida no desempenho de um papel que transtorna as experiências do outro papel. Segundo Greenhaus e Beutell (1985), os papéis são considerados incompatíveis quando a pressão concebida no desempenho de um papel dificulta o cumprimento das exigências do outro papel. Neste conflito incluem-se as tensões que surgem no desempenho de um papel (pressões no desempenho, competitividade, pressões psicológicas, problemas interpessoais) que conduzem à irritabilidade, fadiga ou apatia, afetando assim o desempenho do outro papel. Este tipo de conflito também pode ser provocado, indiretamente, pelas características associadas ao conflito baseado no tempo, como por exemplo, o horário de trabalho, viagens longas, etc. (Silva, 2007).

O conflito baseado no comportamento ocorre quando os padrões comportamentais próprios de um determinado papel podem ser incompatíveis com as expectativas comportamentais de outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). O indivíduo pode então vivenciar o conflito, se não ajustar os comportamentos de maneira a dar resposta às expectativas agregadas a distintos papéis.

Independentemente da origem do conflito situar-se no trabalho ou na família, os estudos mostram que o conflito é sentido de forma mais evidente quando se tem uma atividade profissional a tempo inteiro (Andrade, 2010).

As exigências de cada um dos papéis, assim como as características do próprio indivíduo, constituem variáveis que contribuem para o aumento do conflito entre os papéis profissionais e familiares (Frone, 2000), o que gera consequências ao nível do bem-estar individual, familiar e profissional (Frone, 2000).

A crescente ênfase atribuída pela literatura ao estudo das relações entre o trabalho e a família, muitas vezes relações conflituosas, assim como a importância que a comunicação social atribui à temática, são prova das responsabilidades cada vez maiores e competitivas entre o trabalho e a família, bem como o facto do equilíbrio dos papéis ser manifestamente um dos maiores desafios na vida das famílias de duplo-rendimento (Andrade, 2010). Apesar das várias mudanças ao nível do trabalho e da família e das modificações sociais, o conflito entre os papéis profissionais e familiares apresenta-se como uma temática de irrefutável

atualidade (Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2000; Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002; Matias, Silva, & Fontaine, 2011)

A investigação sobre esta temática demonstra ser cada vez mais sofisticada, em termos metodológicos, sendo cada vez mais frequente analisar as diferentes dimensões do conflito trabalho/família, assim como o desenvolvimento de medidas claras que demarcam a direção da interferência: se do trabalho para a família, ou da família para o trabalho (Parasuraman & Greenhaus, 2002).

2.2. O Enriquecimento Trabalho/Família

Cada vez surgem mais estudos que afirmam que apesar do trabalho e a família se afetarem reciprocamente, não significa que o trabalho inevitavelmente tenha efeitos negativos na família (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Bass, 2003; Hill, 2005; Werbel & Walter, 2002).

Greenhaus e Powell (2006) sugeriram que apesar da grande maioria das investigações realizadas se centrarem na perspetiva do conflito, esta não retrataria inteiramente a dinâmica existente na conciliação entre o domínio profissional e familiar. Vários autores sugerem a existência de uma relação recíproca, positiva, entre os domínios trabalho e família, em que a participação num dos domínios é beneficiada pelas experiências, habilidades e oportunidades desenvolvidas no outro domínio (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Bass, 2003; Grzymacz & Marks, 2000; Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992b; Werbel & Walter, 2002). Esta nova forma de contemplar a relação entre o trabalho e a família é indício de que as pessoas ao desempenharem estes dois domínios preservam o seu bem-estar e permanecem produtivas.

Kirchmeyer (1992a), segundo a sua hipótese expansionista, afirmou que em vez de ocorrer entre os domínios uma minoração na qualidade de vida e uma extenuação de recursos, era possível existirem vantagens na concretização de múltiplos papéis que poderiam superar as desvantagens. De acordo com esta hipótese, os recursos não são limitados mas sim elásticos, ou seja, podem ser transmitidos e enriquecidos pela participação em outros domínios.

Diferentes autores têm definido estas relações positivas como o enriquecimento, isto é, quando um domínio pode ter efeitos positivos ou benéficos em outro domínio (Barnett & Hyde, 2001; Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992a; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Greenhaus e Powell (2006) definem o enriquecimento trabalho-família como uma construção que representa como o trabalho e a família podem beneficiar-se mutuamente. O enriquecimento trabalho-família tem um carácter bidirecional, isto é, as

experiências de trabalho podem melhorar a qualidade da vida familiar e as experiências da família podem melhorar a qualidade da vida no trabalho (Hennessy, 2007). No entanto, a percepção do enriquecimento família-trabalho é superior à percepção do enriquecimento trabalho-família (Greenhaus & Powell, 2006).

Autores (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006) referem ainda as diferentes formas de enriquecimento trabalho/família, sendo que, no sentido trabalho-família identificaram os fatores: autoeficácia, afeto e desenvolvimento pessoal, e, no sentido família-trabalho os fatores: eficiência, afeto e desenvolvimento pessoal. A autoeficácia é definida como o envolvimento no trabalho que promove níveis de recursos psicossociais, tais como segurança, realização, confiança, ou autorrealização que ajuda o indivíduo a ser um melhor membro da família (Carlson et al., 2006). O afeto inclui ganhos relativos a estados de espírito e atitudes, e ocorre quando o envolvimento no trabalho resulta em um estado emocional positivo ou atitude que ajuda o indivíduo a ser um melhor membro da família (Carlson et al., 2006). O terceiro fator, chamado de desenvolvimento pessoal, inclui itens que representam ganhos de habilidades, conhecimentos, perspectivas e comportamentos, e ocorre quando o envolvimento no trabalho leva à aquisição ou aperfeiçoamento de habilidades, conhecimentos, comportamentos ou maneiras de ver as coisas que ajudam o indivíduo a ser um membro da família melhor (Carlson et al., 2006). Da mesma forma, na direção família-trabalho dois dos fatores são comuns aos da direção trabalho-família, que são o afeto e o desenvolvimento pessoal. O terceiro fator é a eficiência e desenvolve-se quando o envolvimento com a família proporciona um senso de foco e urgência que ajuda o indivíduo a ser um melhor trabalhador (Carlson et al, 2006).

Existem ainda evidências que as recompensas alcançadas através do desempenho do papel profissional ou do papel familiar podem moderar os efeitos negativos do conflito e contribuir assim para uma melhor saúde física e mental (Hill, 2005).

A atual investigação sobre esta temática vai ao encontro das abordagens mais recentes da psicologia e dos estudos da família que procuram evidenciar os aspetos positivos da dinâmica familiar e não os aspetos conflituosos (Greenhaus & Powell, 2006).

Segundo Voydanoff (2002) e Greenhaus e Powell (2006), a participação em múltiplos papéis pode ter efeitos positivos através de três processos:

- Efeito aditivo - Este efeito manifesta-se quando a acumulação de experiências satisfatórias nos papéis profissional e familiar promovem uma maior satisfação com a vida. Deste modo, os indivíduos que se envolvem e manifestam contentamento com o seu desempenho em

múltiplos papéis sentem um maior bem-estar relativamente aos indivíduos que apenas participam em um papel ou então que estão descontentes com os múltiplos papéis que desempenham. De referir também que os efeitos no bem-estar podem ser acrescidos quando os papéis desempenhados são de elevada qualidade.

- Efeito amortecedor - Este é um efeito moderador no qual a insatisfação num dos papéis pode ser compensada pela satisfação que o indivíduo conquista na sua participação em outro papel. O indivíduo ao participar concomitantemente em múltiplos papéis pode assim proteger-se dos efeitos negativos de um deles, isto é, a existência de vivências positivas e satisfatórias no domínio profissional pode ter um impacto no bem-estar do indivíduo ao diminuir o stress familiar e vice-versa.

- Efeito de transparência - Neste efeito, a participação em um papel pode prover energia positiva que pode ser aproveitada pelo indivíduo para desempenhar outro papel, através de um mecanismo de transferência, ou mesmo reinvestir os recursos adquiridos num papel em outro papel, ou ainda pode levar ao desenvolvimento da personalidade de um indivíduo que esteja envolvido em diversos papéis. Para os autores como Greenhaus e Powell (2006), este último efeito é aquele que melhor detém o conceito de enriquecimento, isto é, o grau em que as experiências num dos papéis melhoram a qualidade de vida no outro papel.

Grzywacz e Butler (2005) referem que a acumulação de múltiplos papéis é benéfica tanto para os indivíduos como para a sociedade, pois quando estes conseguem conciliar os papéis podem exibir mais energia, mais motivação e eficiência e uma melhor saúde mental. Outros estudos comprovaram que os sentimentos de bem-estar físico e psicológico, resultantes do papel profissional, têm influências positivas na vivência do papel familiar (Barnett & Hyde, 2001). Portanto, a hipótese de investir em diversos papéis de vida pode ser encarada como um estímulo e um desafio, que fomenta o desenvolvimento do indivíduo e do casal.

Os autores Greenhaus e Powell (2006) analisaram o impacto do enriquecimento sobre a qualidade de vida. Esta qualidade de vida pode ser considerada como detendo duas componentes: o elevado desempenho e o afeto positivo. O primeiro designa-se por percurso instrumental e ocorre quando a transferência direta dos recursos pode promover um melhor desempenho no outro papel e assim um afeto positivo. O segundo é o percurso afetivo, onde os recursos concebidos no âmbito de um papel podem promover um estado afetivo positivo no âmbito desse mesmo papel, e que podem ter um efeito no desempenho do outro papel de forma direta ou indireta. A forma direta ocorre quando os recursos produzidos no âmbito de um papel, como por exemplo, a autoestima (recursos psicológicos), levam diretamente a um estado afetivo positivo ou satisfação com esse papel. No segundo caso, os recursos gerados num dos

papéis podem conduzir a um elevado desempenho nesse papel que, por sua vez, promovem um efeito positivo em termos de emoções.

A importância e relevância do papel, assim como a solidez do recurso com os requisitos e normas do papel a que vai ser transferido, atuam como moderadores, tanto na componente instrumental como na afetiva (Greenhaus & Powell, 2006).

2.3. Relação entre o Conflito e o Enriquecimento Trabalho/Família

O conflito e o enriquecimento trabalho/família são construtos independentes, mas não são lados opostos de um contínuo, pois podem ocorrer concomitantemente (Voydanoff, 2004).

Kirchmeyer (1992b) relatou que os indivíduos no desempenho de múltiplos papéis reconheciam mais aspetos positivos do que negativos. Porém, devido ao facto da investigação passada se ter focado nos aspetos disfuncionais que resultavam do envolvimento em múltiplos papéis, a análise dos impactos positivos e a possibilidade desses resultados positivos superarem os negativos pode ter sido dificultada.

O enriquecimento entre os domínios profissional e familiar não pode ser estudado como um simples efeito oposto ao conflito, pois a sua análise é mais complexa. De facto, foi a esta conclusão que os autores Kirchmeyer (1992a) e Grzywacz e Marks (2000) obtiveram através das suas investigações, assim como a revisão realizada por Greenhaus e Powell (2006). Nesta revisão, estes autores incluíram quinze estudos que simultaneamente avaliavam o conflito e o enriquecimento, e constataram que o grau em que ocorre experiências de enriquecimento entre os papéis profissional e familiar não está relacionado com o grau de conflito que é experimentado entre esses mesmos papéis, ou seja, o conflito e o enriquecimento não constituem polos opostos de um mesmo contínuo mas são construtos independentes. Assim, o oposto de enriquecimento não é conflito mas sim apenas a inexistência de enriquecimento. Deste modo, o enriquecimento e o conflito podem ocorrer simultaneamente, por exemplo, um emprego com muito stress onde a tensão é transferida para o papel familiar, pode, ao mesmo tempo, proporcionar um elevado grau de enriquecimento pois possibilita segurança financeira para a família (Grzywacz & Marks, 2000a). Os aspetos do enriquecimento podem inclusive se sobrepôr aos aspetos do conflito (Kirchmeyer, 1992b).

Powell e Greenhaus (2005) afirmam que a ausência de enriquecimento não conduz necessariamente ao conflito quando essa ausência é devida, ou à ausência de recursos num dos domínios, ou à pouca importância do recurso de um domínio para o outro, ou quando o afeto gerado num dos domínios não tem qualquer efeito no outro domínio. Porém, quando o enriquecimento não surge devido a falhas na passagem do recurso, por

exemplo, quando existe o uso inadequado de um comportamento de um papel no outro, ou quando o afeto gerado no âmbito de um papel produz afeto negativo no outro papel, então sim poderá surgir conflito e a ausência de enriquecimento, neste caso, corresponde à presença de conflito (Powell & Greenhaus, 2005).

Resumidamente, o enriquecimento ou o conflito, no que diz respeito aos recursos, podem ser entendidos como não relacionados ou inversamente relacionados dependendo dos procedimentos específicos pelos quais as experiências de um dos papéis afetam as experiências do outro papel (Silva, 2007).

REFLEXÕES CONCLUSIVAS

Os indivíduos desempenham ao longo da sua vida papéis de trabalho e de família que têm de ser coordenados entre si. Estes papéis, profissionais e familiares, compreendem atividades, obrigações, identidades e relacionamento com os outros. Da combinação das exigências destas atividades e relacionamentos poderão resultar dois diferentes tipos de conflito, o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho. Os estudos sobre a relação entre os domínios profissional e familiar têm-se focado mais numa perspectiva de conflito, exibindo o conflito entre papéis como uma fonte considerável de stress no trabalho e na família, disseminando assim uma visão negativa desta relação (Greenhaus e Beutell, 1985). No entanto, outros autores defendem a existência de uma relação positiva entre o trabalho e a família, ou seja, a participação num dos domínios (trabalho ou em casa), é favorecida pelas experiências, habilidades, e oportunidades ganhas ou desenvolvidas no outro domínio (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Bass, 2003; Grzymacz & Marks, 2000; Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992b; Werbel & Walter, 2002). Esta nova forma de enriquecimento mostra como as pessoas, ao desempenharem estes dois papéis na vida, mantêm o seu bem-estar e permanecem produtivas. Tal como no conflito trabalho/família, também esta interação positiva tem um carácter bidirecional, o trabalho pode facilitar a vida familiar, assim como a vida familiar pode facilitar o trabalho (Carlson et al., 2006; Frone, 2000; Greenhaus & Powell, 2006).

FONTES E BIBLIOGRAFIA

- Andrade, C. (2010). *Trabalho e família na transição para a idade adulta*. Porto: Livpsic.
- Barnett, C.R. & Hyde, J.S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.

- Carlson, D.R., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work/family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Frone, M. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: the national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85 (6), 888-895.
- Geurts, S. A., Kompier, M. A., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. (2003). Does work home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behaviour*, 63, 532-559.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Grzywacz, J. & Bass, B. (2003). Work, family and mental health: testing different models of work/family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-262.
- Grzywacz, J. & Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 97-109.
- Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. (2000a). Reconceptualising the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Grzywacz, J. & Marks, N. (2000b). Family, work, work-family spillover and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 336-348.
- Henessy, K. D. (2007). *Work/Family balance: An exploration of conflict and enrichment for women in a traditional occupation*. Tese de Doutorado, College Park, University of Maryland.
- Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162.
- Kirchmeyer, C. (1992a). Nonwork participation and work attitudes: a test of scarcity vs. expansion models of person resources. *Human Relations*, 45 (8), 775-795.

- Kirchmeyer, C. (1992b). Perceptions of nonwork-to-work *spillover*: challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Psychology*, 13 (2), 231-249.
- Matias, M., Silva, A., & Fontaine, A. M. (2011). Conciliação de papéis e parentalidade: efeitos de género e estatuto parental. *Exedra*, nº5.
- Milkie, M., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Parasuraman, S. & Greenhaus, J. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal Stress Management*, 12, 43-61.
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37 (163), 447-474.
- Pichler, F. (2009). Determinants of Work-life balance: shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale survey. *Soc Indic Research*, 92, 449-469.
- Pinto, A. (2002). *As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família*. Dissertação de Mestrado. Universidade do Minho. Braga.
- PORDATA – Base de dados Portugal contemporâneo (2012). População do sexo feminino empregada em % da população empregada. Lisboa: Fevereiro de 2012. Acedido a 7 de Julho de 2012 em: <http://pordata.pt/Portugal/Populacao+do+sexo+feminino+empregada+em+percentagem+da+populacao+empregada-638>
- PORDATA – Base de dados Portugal contemporâneo (2012). Taxa bruta de natalidade. Lisboa: Julho de 2012. Acedido a 22 de Fevereiro de 2012 em: <http://pordata.pt/Portugal/Taxa+bruta+de+natalidade-527>
- PORDATA – Base de dados Portugal contemporâneo (2012). Índice de envelhecimento. Lisboa: Junho de 2012. Acedido a 30 de Junho de 2012 em: <http://pordata.pt/Portugal/Indicadores+de+envelhecimento-526>
- PORDATA – Base de dados Portugal contemporâneo (2012). Divórcios em Portugal. Lisboa: Outubro de 2012. Acedido a 15 de Outubro de 2012 em: <http://pordata.pt/Portugal/Divorcios-323>
- Powell, G. & Greenhaus, J. (2005). “Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict: a resource level

- perspective”. Paper presented at the Founding Conference of the International Center of Work and Family, Barcelona, Spain.
- Santos, G. (2008). Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão. Acedido a 12 de Abril de 2012 em <http://pais-para-sempre.blogspot.pt/2008/10/gnero-carreiras-e-relao-entre-o.html>
- Santos, J. & Gonçalves, G. (2011). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de conflito trabalho-família e família-trabalho de Netmeyer, Boles e McMurrian (artigo não publicado).
- Silva, M. (2007). *Vida Profissional e Familiar: Padrões de Conflito e Facilitação na Gestão de Múltiplos Papéis*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. F.P.C.E.U.P. Porto.
- Stephens, G. & Sommer, S. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 3, Vol. 56, p.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: uma perspectiva sociológica*. Oeiras: Celta Editora.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: an integrative model. *Journal of Family Issues*, 23, (1), 138-164.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9 (4), 275-285
- Werbel, J & Walter, MH (2002) Changing Views of Work and Family Roles: A Symbiotic Perspective, *Human Resource Management Review*, 12, 293-298.
- Zhang, J. & Liu, Y. (2011). Antecedentes of work-family conflict: Review and Prospect. *International Journal of Business and Management*, 6, 1, 89-103.