



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

TRABALHO – FAMÍLIA: UMA QUESTÃO DE EQUILÍBRIO?
RELAÇÕES COM O CONFLITO, A FACILITAÇÃO E CONTRIBUTOS PARA A
SATISFAÇÃO E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO

Tese apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de Mestre em
Ciências da Família, especialização em Orientação e Mediação Familiar

por

SUSANA SOFIA DE AVELAR GERMANO PIMENTA

Faculdade de Ciências Humanas, Instituto de Ciências da Família



Setembro de 2011



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

TRABALHO – FAMÍLIA: UMA QUESTÃO DE EQUILÍBRIO?
RELAÇÕES COM O CONFLITO, A FACILITAÇÃO E CONTRIBUTOS PARA A
SATISFAÇÃO E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO

Tese apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de Mestre em
Ciências da Família, especialização em Orientação e Mediação Familiar

por

SUSANA SOFIA DE AVELAR GERMANO PIMENTA

Sob Orientação de

Professora Doutora Maria Teresa Meireles Lima da Silveira Rodrigues Ribeiro

Faculdade de Ciências Humanas, Instituto de Ciências da Família



Setembro de 2011

RESUMO

O modo como homens e mulheres conseguem encontrar equilíbrio entre os papéis profissionais e familiares tem sido considerado um desafio da sociedade contemporânea. A pertinência da interface trabalho – família conduziu, durante décadas, ao florescimento da literatura, em várias disciplinas científicas.

Nesta dissertação pretende-se contribuir para o conhecimento das relações entre constructos – chave dessa interface: o conflito, a facilitação e o equilíbrio. Partindo da teoria do equilíbrio de papéis (Marks & MacDermid, 1996), conceptualiza-se o equilíbrio trabalho – família como o *“cumprimento das expectativas que são negociadas e partilhadas entre o indivíduo e o seu (sua) parceiro(a) num determinado papel nos domínios do trabalho e da família”* (Grzywacz & Carlson, 2007, p.458).

Através de um estudo exploratório quantitativo, com uma amostra de diferentes profissionais de Lisboa (n=204), utilizou-se um questionário *on-line* para conhecer as relações entre os constructos – chave, com variáveis demográficas, com a percepção da empresa como suporte, a disponibilização de práticas “amigas da família” e os *outcomes*: bem-estar psicológico, satisfação com o trabalho, e com a família.

Os resultados sugerem a distinção dos constructos e o equilíbrio trabalho – família enquanto preditor do bem – estar psicológico, mas não da satisfação com o trabalho e família. Encontraram-se maiores níveis de facilitação nos indivíduos casados e de conflito em indivíduos com filhos, especialmente em fases do ciclo familiar exigentes.

Palavras – chave: Equilíbrio; Conflito; Facilitação; Satisfação com o trabalho; Satisfação com a família; e Bem – estar psicológico

ABSTRACT

The manner in which men and women find work – family balance has been considered a great challenge in modern society. Over the last decades, literature about work – family interface has flourished, in many different sciences.

The goal of this thesis is to develop a better understanding regarding the interaction between these interface key constructs: conflict, enrichment and balance. Based on the role balance theory (Marks & MacDermid, 1996), work – family balance is defined as “*accomplishment of role-related expectations that are negotiated and shared between an individual and his or her role-related partners in the work and family domains*” (Grzywacz & Carlson, 2007, p.458).

In a quantitative exploratory research, with a sample of a variety of Lisbon professionals (n=204), we made use of an online survey to explore the relationships between keyconstructs and, demographic variables, family-supportive organization perception, family-friendly benefits and *outcomes*: psychological well-being, work satisfaction and family satisfaction.

Results suggest that family-work constructs are distinct and work-family balance explains variance, beyond conflict and enrichment, on psychological well-being, but not on work and family satisfaction. We found higher levels of facilitation with married individuals, and higher conflict with parents, especially in demanding family life stages.

Keywords: Balance; Conflict; Enrichment; Work satisfaction; Family satisfaction; and Psychological well-being

A todos os heróis e heroínas que tentam encontrar,
nas suas vidas, um equilíbrio entre a família e o trabalho!

AGRADECIMENTOS

E após mais um desafio que durou dois anos, é tempo de mostrar gratidão, é tempo de fazer uso das palavras para expressar o reconhecimento pelo valor de todos aqueles que me apoiaram e estiveram ao meu lado neste percurso.

À professora Teresa Ribeiro, orientadora científica deste trabalho, agradeço o carinho, as palavras amigas, a sabedoria que traz consigo e que soube transmitir com a naturalidade e simpatia que sempre a caracterizaram. O prazer que tive neste (re)encontro, nesta partilha de ideias e de interesses é inefável, mas gostaria de deixar expresso o meu profundo reconhecimento por conseguir encontrar em mim qualidades escondidas e acreditar, quando eu duvidei, que era possível.

À família, em especial aos meus pais, a minha imensa gratidão pelo seu apoio e amor incondicional. Agradeço por terem construído as pontes para o meu futuro, por nunca terem duvidado das minhas capacidades e por, sempre, me terem mostrado que a coragem e a dedicação são o melhor caminho quando os desafios parecem impossíveis.

Ao meu marido que sempre acreditou nos meus sonhos e projectos, todas as palavras se revelam ínfimas para expressar o meu profundo agradecimento. A sua confiança, tolerância, e dedicação, foram para mim um incentivo precioso e uma prova que os desafios serão apenas algo que nos unirá mais, fortalecendo um desejo de crescimento conjunto.

Aos amigos, mesmo aqueles que não conseguirei aqui nomear, o meu sincero agradecimento pelo carinho e motivação. À Ritinha, pela genuína amizade de anos e pelo valioso apoio nestas (an)danças. À Sara pelo sentido de humor e pela música que incutiu na nossa amizade. À Rute que sempre esteve ao meu lado, nos melhores e nos piores momentos, agradeço a partilha diária e a confiança.

Aos colegas de mestrado, agradeço a partilha, o apoio nos momentos difíceis e a oportunidade de novas amizades florescerem. E aos colegas de trabalho agradeço o carinho e a ajuda na conciliação nas inúmeras tarefas a que me propus realizar.

O meu agradecimento às “mulheres do séc. XXI que conciliam o trabalho e a família” e, em especial, à Alexandra Chumbo pela preciosa ajuda na recolha de dados. A todas as pessoas que colaboraram de alguma forma neste estudo o meu muito obrigado!

ÍNDICE

Introdução	1
Parte I. Enquadramento Teórico	9
Capítulo 1. A Interface Trabalho – Família.....	11
1.1. Trabalho e Família: Esferas separadas?.....	11
1.2. Trabalho e Família: A intersecção das esferas.....	12
1.3. O conceito de Interface Trabalho – Família	13
Capítulo 2. O Conflito na Interface Trabalho – Família.....	17
2.1. A Hipótese da Escassez de Recursos (<i>Scarcity Hypothesis</i>).....	17
2.2. Definição	17
2.3. Direcções	17
2.4. Dimensões.....	18
2.5. Antecedentes.....	18
2.6. Consequências.....	19
Capítulo 3. A Facilitação na Interface Trabalho – Família.....	23
3.1. A Hipótese Expansionista (<i>Expansionist Hypothesis</i>).....	23
3.2. Definição.....	24
3.3. Direcções	25
3.4. Dimensões.....	25
3.5. Mecanismos e Consequências.....	25
3.6. A importância do Bem-estar Psicológico.....	28
Capítulo 4. O Equilíbrio na Interface Trabalho – Família.....	31
4.1. (In)Definições.....	31
4.2. Teorias Integrativas	34
4.2.1. Teoria das Exigências e Recursos.....	34
4.2.2. Teoria do Equilíbrio de Papéis.....	39
4.3. Dificuldades na medição do constructo de equilíbrio trabalho – família	40
4.4. Desafios ao equilíbrio: A família e o seu ciclo de vida na intersecção com a esfera do trabalho.....	42
4.5. Estratégias de sucesso para o equilíbrio e (re)conciliação dos papéis familiares e profissionais.....	45
4.5.1. Contributos da Mediação Familiar.....	46

4.5.2. Contributos da Psicologia da Família e Terapia Familiar.....	47
4.6. A importância da percepção da organização como “amiga da família” e da disponibilização de práticas de conciliação do trabalho com a família.....	48
Parte II. Estudo Empírico.....	53
Capítulo 5. Conceptualização da Investigação Empírica.....	55
5.1. Delimitação do problema de investigação, objectivos, e hipóteses de estudo.....	55
5.2. Metodologia.....	61
5.2.1. Desenho da investigação.....	61
5.2.2. Amostra.....	61
5.2.3. Procedimento de recolha de dados.....	66
5.2.4. Instrumentos.....	69
5.2.4.1. Questionário demográfico.....	69
5.2.4.2. Inventário de práticas de conciliação trabalho- família.....	70
5.2.4.3. Percepção da organização como suporte.....	70
5.2.4.4. Escala de satisfação com a família.....	71
5.2.4.5. Escala de satisfação com o trabalho.....	71
5.2.4.6. Escala de conflito trabalho – família	72
5.2.4.7. Escala de facilitação trabalho – família	73
5.2.4.8. Escala de equilíbrio trabalho – família	75
5.2.4.9. Escala de bem-estar psicológico.....	76
5.2.5. Metodologia de análise de dados.....	80
Capítulo 6. Apresentação e Análise dos Resultados.....	81
6.1. Testes de comparação de médias.....	81
6.2. Testes de correlação.....	88
6.3. Testes de regressão linear múltipla.....	92
Capítulo 7. Discussão dos Resultados.....	95
Capítulo 8. Conclusão.....	107
Referências Bibliográficas.....	113
ANEXOS.....	129
Anexo A – Informação sobre o questionário <i>on – line</i>	130
Anexo B – Questionário <i>On – line</i>	133

Índice de Figuras

Figura 1 – Mapa conceptual de Voydanoff (2005b).....	36
Figura 2 – O conflito trabalho – família e a facilitação trabalho – família como mecanismos de ligação.....	38
Figura 3 – Mapa conceptual do estudo.....	57
Figura 4 – Síntese descritiva dos instrumentos e respectivos indicadores de fiabilidade.....	78

Índice de Quadros

Quadro 1 – Análise descritiva das características gerais da amostra quanto à esfera familiar.....	62
Quadro 2 – Análise descritiva das características gerais da amostra quanto à esfera profissional.....	64
Quadro 3 – Equilíbrio trabalho – família: Consistência interna (estudo dos itens).....	75
Quadro 4 – Equilíbrio trabalho – família: Resultados da análise de componentes principais.....	76
Quadro 5 – Estatística descritiva das variáveis equilíbrio trabalho – família, facilitação trabalho – família, conflito trabalho – família, satisfação com o trabalho, satisfação com a família e bem-estar psicológico em participantes do sexo feminino e masculino.....	82
Quadro 6 – Número de horas de trabalho pago em função do sexo do indivíduo: frequência absoluta e relativa (n=204).....	83
Quadro 7 – Estatística descritiva da Facilitação trabalho – família (FT-F) em função do estado civil.....	84
Quadro 8 – Estatística descritiva do Conflito Trabalho – Família (CT-F) e do Equilíbrio Trabalho – Família (ET-F) em participantes com filhos e sem filhos.....	85
Quadro 9 – Conflito Trabalho – Família (CT-F) em função da fase do ciclo de vida familiar do indivíduo: média e desvio-padrão (n=181).....	86
Quadro 10 – Estatística descritiva de Facilitação trabalho – família, Percepção da empresa como suporte, Práticas de conciliação trabalho – família e Satisfação com o Trabalho em participantes que trabalham em <i>part-time</i> e em <i>full-time</i>	87
Quadro 11 – Estatística descritiva e Correlações entre as variáveis em estudo	89
Quadro 12 – Resumo dos modelos de regressão linear múltipla do bem-estar psicológico (BEP), da satisfação com o trabalho (ST) e da satisfação com a família (SF) em função das variáveis conflito trabalho-família (CT-F), facilitação trabalho-família (FT-F) e equilíbrio trabalho-família (ET-F).....	92

“Estamos longe da imagem da balança cujos pratos se equilibram com a «simplicidade» de neles se ir colocando pesos que se vão harmonizando quantitativamente. (...) Os sistemas chamados generativos, e mais ainda, os criativos-auto-conscientes, apontam para graus de complexificação superior, que postulam a reconceptualização de noções como as de estabilidade-mudança, rigidez-flexibilidade (...) de precariedade, do comprometimento-duração, de ritos e rituais, de ordem/desorganização, de transição de fases e fases de transição, de interfaces e ciclos de interface.”

(Pina Prata, 1997, p.202-203)

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como finalidade contribuir para a compreensão da complexidade das relações entre as esferas do trabalho e da família, dando particular relevância ao equilíbrio entre os papéis profissionais e familiares. Este tema tem suscitado um crescente interesse de investigadores de várias disciplinas científicas traduzindo-se, nas últimas décadas, num florescimento da literatura que se dedica às relações entre estas duas esferas (Barnett, 1998; Bianchi & Milkie, 2010; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, Brinley, 2005; Greenhaus, 2008; Greenhaus, Parasuraman & Powell, 1999, Halpern, 2005).

Os motivos da centralidade do tema remetem para o impacto de importantes transformações sociais, económicas e demográficas de que o trabalho e a família têm sido palco, das quais se podem destacar a mudança do papel social da mulher (com o seu ingresso no mercado de trabalho, mesmo quando é mãe de filhos dependentes), ambos os elementos do casal terem a responsabilidade de trabalhar fora de casa e de educar os filhos e o número crescente de famílias monoparentais femininas, a idade cada vez mais tardia que homens e mulheres escolhem para o casamento, a decisão do casal em ter cada vez menos filhos e cada vez mais tarde (Barnett, 2004; Grzywacz & Marks, 2000; Oppenheimer, citado por Marshall & Barnett, 1994). Actualmente, em Portugal, tem-se vindo a verificar um crescimento do número de casais onde os dois elementos trabalham fora de casa. As estatísticas mostram que as mulheres aumentaram a sua participação no mercado de trabalho¹, apostando cada vez mais na sua carreira e que existe paridade no exercício das profissões mais qualificadas² (INE, 2007).

Estas mudanças na composição da força de trabalho e na configuração familiar tiveram importantes implicações na forma como homens e mulheres organizam e desempenham socialmente os seus papéis, desafiando modelos mais tradicionais enraizados em estereótipos de género. As esferas já não estão separadas: à medida que a mulher foi

¹ Em 2006, a taxa de actividade das mulheres (15 e mais anos) era de 55,8%, face a 69,7% nos homens. No período de 1998 a 2006, as mulheres aumentaram a sua participação no mercado de trabalho, esbatendo-se a diferença entre as taxas de actividade das mulheres e dos homens, ao passar de 18 pontos percentuais em 1998, para 13,9 pontos percentuais em 2006 (INE, 2007).

² No ano de 2006, comparando as percentagens das mulheres e dos homens com profissões mais qualificadas — “Quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa” e “Especialistas das profissões intelectuais e científicas” — verifica-se que são muito próximas: 16,3% para as mulheres e 16,5% para os homens, muito embora se registe uma maior proporção de homens no primeiro grupo de profissões e uma maior proporção de mulheres no segundo. (INE, 2007).

conquistando o seu lugar na esfera do trabalho, o homem foi gradualmente aumentando o seu envolvimento na esfera familiar. Trabalhar fora de casa, muitas vezes em regime de tempo inteiro, ser marido/mulher, ser pai/mãe de crianças pequenas, ser filho/filha de pais que envelhecem e necessitam de cuidados, e realizar o trabalho doméstico são hoje papéis que os casais têm como desafio conciliar (Barnett, 2004; Barnett & Hyde, 2001; Clark, 2001).

A família e o trabalho, e os seus papéis inerentes, são hoje cada vez mais valorizados tanto por homens como por mulheres (Torres, 2004) e o equilíbrio entre estes papéis é perspectivado como gerador de maiores níveis de bem-estar e de satisfação. Neste sentido, uma das consequências principais da valorização e da centralidade destes papéis, nas sociedades contemporâneas, é que a conciliação das suas múltiplas exigências, por parte de homens e mulheres, se transformou num imperativo social (Barnett, 2004; Byron, 2005; Eby et al., 2005, Halpern, 2005).

Os estudos passaram a assumir a possibilidade das esferas familiar e profissional se poderem afectar mutuamente, num interface (Barnett, 1998; Edwards & Rothbard, 2000). Os primeiros estudos sobre a interface trabalho – família, ou seja, sobre as relações entre as características da esfera da família (trabalho) e as actividades, atitudes e relações interpessoais na esfera do trabalho (família) (Voydanoff, 2004), incidiram principalmente nos efeitos negativos desta conciliação.

Vários autores (Greenhaus, Allen, & Spector, 2006; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Powell, 2003) defenderam que este novo imperativo social se traduziria num conflito inter-papéis, uma vez que os recursos (e.g. energia, tempo) seriam limitados face a tantas exigências (hipótese da escassez de recursos).

Neste trabalho, adoptou-se a definição pioneira de Greenhaus e Beutell (1985, p.77) que perspectivava o conflito nesta interface como *“uma forma de conflito inter-papel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis de modo a que a participação num papel [familiar] torna mais difícil a participação no outro [profissional]”*.

Muitos trabalhos posteriores, dos anos 70 e 90, focalizaram-se nas consequências deste conflito, entre os múltiplos papéis, na insatisfação com o trabalho, com a família e no

stress, afectando o bem-estar dos indivíduos, especialmente em fases de desenvolvimento familiar mais exigentes (e.g. transição para a parentalidade).

Se o paradigma do conflito trabalho – família vigorou até ao final dos anos 90, no final do século deu-se uma viragem na investigação na interface trabalho – família. Um novo movimento, impulsionado pela hipótese expansionista (Marks, 1977; Sieber, 1974) e pela psicologia positiva (Seligman, 2002), surgiu. Foram publicados vários estudos sobre as interdependências positivas entre as esferas da família e do trabalho, sugerindo que a participação efectiva em múltiplos papéis poderia levar a benefícios superiores comparativamente às desvantagens, quer pelo potencial efeito de amortecimento das consequências negativas, como pelo efeito de “contágio” dos conhecimentos, competências, atitudes, afectos, capital social e aprendizagens, entre as duas esferas (Barnett & Baruch, 1985; Barnett & Hyde, 2001). O trabalho de Greenhaus e Powell (2006) contribuiu, de forma decisiva, para alertar que o trabalho e a família para além de inimigos poderiam ser aliados, conduzindo a uma importante clarificação conceptual. Neste estudo adoptou-se o conceito de facilitação trabalho – família que pode ser definido como a medida em que as experiências do indivíduo num domínio melhoram ou tornam mais fácil a sua participação nos restantes domínios da sua vida (Greenhaus & Powell, 2006). Na literatura encontra-se, por vezes, uma sobreposição conceptual e facilitação surge mencionada como enriquecimento, como forma sinónima do lado positivo da interface trabalho-família e antagonista ao paradigma do conflito.

O caminho percorrido no estudo da interface trabalho – família tem sido progressivamente integrador, propondo-se o estudo quer das interdependências negativas entre as esferas como as positivas (Frone, 2003; Voydanoff, 2005b). Mas alguns autores chamaram a atenção para que o equilíbrio trabalho-família poderia ser um constructo diferente da ausência de conflito e da presença da facilitação (e.g. Carlson, Grzywacz & Zivnuska, 2009).

Este trabalho pretende explorar a inter-relação entre estes constructos – chave na literatura da interface trabalho – família. Como tal, parece de particular relevância apresentar algumas definições e teorias integrativas sobre o equilíbrio nesta interface, como a teoria das exigências e recursos (Voydanoff, 2005b) e a teoria de equilíbrio de papéis (Marks & MacDermid, 1996). Optou-se neste estudo pela definição de Grzywacz e

Carlson (2007, p.458), que entende o equilíbrio como “*cumprimento das expectativas que são negociadas e partilhadas entre o indivíduo e o seu (sua) parceiro(a) quanto a determinado papel nos domínios do trabalho e da família*”. Este conceito é baseado na teoria de equilíbrio de papéis (Marks & MacDermid, 1996) e numa visão não hierárquica dos papéis sociais.

Apesar das diferentes conceptualizações de equilíbrio entre as esferas da família e do trabalho existentes actualmente, alguns estudos (e.g. Carlson et al., 2009) perspectivam-no como gerador de maiores níveis de satisfação com o trabalho, envolvimento/implicação afectiva com a organização, satisfação com a família, funcionamento familiar e de bem-estar. Neste trabalho será focalizada a atenção nos *outcomes* afectivos, como a satisfação com a família e com o trabalho, mas também no bem-estar psicológico. Note-se que este constructo difere de bem-estar subjectivo (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999), geralmente avaliado com os indicadores: felicidade e satisfação com a vida e contemplado nos estudos decorrentes dos paradigmas anteriores. Aqui o bem-estar psicológico (Ryff, 1995) é concebido de uma forma mais abrangente e objectiva, traduzindo um desenvolvimento e um funcionamento psicológico positivo do indivíduo.

A intersecção das esferas é desafiante para a maioria dos indivíduos, neste sentido irão também ser abordados alguns desafios que se colocam na esfera da família pela sua intersecção com a do trabalho, adoptando-se uma perspectiva desenvolvimentista do sistema familiar como pano de fundo. Serão também discutidas algumas estratégias que visam o equilíbrio entre papéis profissionais e familiares.

Do ponto de vista organizacional, os estudos sobre a interface trabalho – família tiveram importantes implicações ao longo do tempo. Foram pensadas estratégias que ajudariam os colaboradores a encontrarem um equilíbrio entre as exigências profissionais e familiares – as práticas “amigas da família” (Allen, 2001), nomeadamente em termos de flexibilidade de horário e apoio aos dependentes (filhos ou familiares idosos). Alguns autores (Marshall & Barnett, 1994) alertaram, no entanto, para a insuficiência da adopção de políticas e práticas formais para evitar o conflito inter-papéis, sendo necessária uma verdadeira mudança de “cultura organizacional” no sentido do efectivo suporte ao colaborador (e.g. crenças falsas como o melhor colaborador é o que está disponível 24h

por dia teriam que desaparecer). Era necessário que as organizações reconhecessem esta necessidade de conciliação, para que fossem efectivamente consideradas “amigas da família”.

Apesar do paradigma do conflito trabalho-família ter sido dominante por um longo período de tempo, só recentemente alguns autores (Tomé, 2010, 2011) começaram a propor estratégias preventivas baseadas na sua experiência profissional para o conflito trabalho-família. Tomé (2010) apresenta a mediação familiar, no seu âmbito mais alargado, como uma possível solução. Para além da sua função tradicional, enquanto processo alternativo de resolução de conflitos em casais em situação de divórcio (Parkinson, 2008), Tomé (2010) acentua o potencial da mediação familiar como um *“processo de gestão positiva de conflitos de carácter preventivo, que restaura e fortalece os laços de união entre as pessoas que estão implicadas em situações de ruptura, tensões ou conflitos”*. O mediador, profissional com formação específica e respeitador dos princípios da mediação, pode ajudar as partes a comunicarem de forma construtiva, clarificarem mensagens e a (re)negociarem os seus papéis com vista à conciliação das múltiplas exigências. Em muitos dos casos trata-se de prevenir situações de crise e de ruptura no sistema familiar que afectariam tanto a esfera da família como a do trabalho. Esta poderá ser uma linha de investigação futura bastante promissora. Outro contributo, a ter em atenção em estudos futuros, advém dos estudos de natureza qualitativa da psicologia da família e da terapia familiar, onde são estudadas as estratégias de sucesso em casais, onde ambos os membros trabalham em regime de tempo inteiro, que consideram ter encontrado um bom nível de equilíbrio entre o trabalho e a família.

Este trabalho apresenta-se estruturado em duas partes: a primeira consiste no enquadramento teórico que incide na revisão de literatura sobre as principais teorias e definições conceptuais sobre o tema em análise; a segunda vai focar-se no estudo empírico, integrando os principais objectivos, questões de investigação e a metodologia utilizada, seguida da apresentação dos resultados, da discussão destes, terminando com as principais conclusões.

Na primeira parte, no Capítulo 1 – A interface trabalho – família – são revistos conceitos centrais, sendo apresentada uma síntese sobre as concepções culturais relativas aos papéis

de género e à sua relação com a esfera da família e a do trabalho. É analisado o contraste entre perspectivas tradicionais, relativas ao mito da separação das esferas do trabalho e da família, e entre perspectivas mais actuais, com o reconhecimento que as esferas se encontram numa interface.

No Capítulo 2 – O Conflito na Interface Trabalho – Família – é apresentada uma síntese do paradigma sobre a interface trabalho – família, relativo aos aspectos negativos das inter-relações entre o mundo do trabalho e da família, conceptualizadas enquanto um conflito de papéis. Procede-se, também, à apresentação dos pressupostos teóricos subjacentes, do conceito de conflito, das suas formas, direcções, dimensões, antecedentes e algumas das suas principais consequências.

O Capítulo 3 – A Facilitação na Interface Trabalho – Família – apresenta uma síntese do ponto de viragem no estudo sobre a interface trabalho – família, onde a tónica é colocada nos aspectos mais positivos. O capítulo, relativo à facilitação trabalho – família, descreve alguns pressupostos e marcos que antecederam esta mudança e apresenta conceitos emergentes. São reconhecidas a bidireccionalidade e algumas consequências, sendo feita a ponte com o constructo de bem-estar psicológico.

No Capítulo 4 – O Equilíbrio na Interface Trabalho – Família – reflecte-se a (in)definição do constructo teórico de Equilíbrio na Interface Trabalho – Família (*Work-Family Balance*). Neste capítulo, são destacadas algumas das teorias mais integrativas, actualmente consideradas centrais na literatura da interface trabalho – família, nomeadamente a teoria das exigências e recursos de Voydanoff (2005b) e a teoria de equilíbrio de papéis de Marks e MacDermid (1996). Finalmente, são abordados alguns desafios, que afectam o equilíbrio, que se colocam à família enquanto sistema em desenvolvimento na sua intersecção com a esfera do trabalho. As estratégias facilitadoras do equilíbrio são também focadas, em primeiro lugar são apresentadas as que podem ser adoptadas pelas famílias, como a mediação familiar enquanto estratégia preventiva, ou as estratégias de sucesso que advém dos contributos da psicologia da família e da terapia familiar. Por último, será focada a importância das estratégias adoptadas pelas organizações, com vista ao equilíbrio trabalho-família.

Na segunda parte, o Capítulo 5 – Conceptualização da Investigação Empírica – é dedicado à fundamentação conceptual do estudo empírico. Neste capítulo, é feita uma delimitação

do principal problema de investigação, uma sistematização dos objectivos do estudo e levantadas algumas hipóteses que decorrem da revisão de literatura. São, ainda, apresentados os aspectos metodológicos adoptados, salientando-se o desenho da investigação e a descrição e caracterização da amostra. As várias etapas do estudo e o conjunto de instrumentos utilizados são também descritos, finalizando-se com alguns comentários sobre a metodologia da análise de dados.

No Capítulo 6 – Apresentação e Análise dos Resultados – são apresentados e analisados os principais resultados desta investigação relativos às hipóteses anteriormente colocadas. A ordem de apresentação, segue os testes utilizados na análise estatística, nomeadamente, os testes de comparação de médias, os testes de correlação e os testes de regressão linear múltipla, seleccionados em função dos objectivos e das características das variáveis em estudo.

O Capítulo 7 – Discussão dos Resultados – visa a apresentação da discussão dos resultados obtidos face às diferentes hipóteses colocadas nesta investigação, decorrentes da revisão de literatura. Neste capítulo, pretendeu-se fornecer um quadro explicativo pertinente para a compreensão da influência de fenómenos como o conflito, a facilitação e o equilíbrio entre as esferas do trabalho e da família na satisfação com estas duas esferas e com o bem-estar psicológico dos indivíduos.

No Capítulo 8 – Conclusão – procede-se à apresentação das principais linhas de orientação e conclusões deste estudo, seguidas de uma reflexão sobre as limitações e propostas futuras de investigação nesta área.

Em síntese, partindo de diferentes paradigmas que guiaram a literatura e enfatizaram diferentes aspectos da interface trabalho – família numa linha de contínua integração de conhecimento, o presente trabalho tem como objectivo central constituir-se como um estudo exploratório que contribua para a compreensão da forma como os indivíduos encontram um equilíbrio entre trabalho e família, explorando o seu potencial contributo na sua satisfação e bem-estar psicológico.

PARTE I.
ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO 1. A INTERFACE TRABALHO – FAMÍLIA

Este capítulo revê os conceitos principais e apresenta uma breve síntese das concepções sócio-culturais relativas aos papéis de género e à sua relação com a esfera da família e a do trabalho. Tradicionalmente vistas como esferas separadas, com pouca ou nenhuma influência mútua, família e trabalho começam a ser conceptualizadas como esferas que se intersectam, reconhecendo-se actualmente a complexidade das suas inter-relações dinâmicas.

1.1. Trabalho e Família: Esferas separadas?

Tradicionalmente, de acordo com as expectativas de género³, a mulher era vista como um ser mais sensível e frágil, devendo trabalhar no seio da família – na esfera privada – onde seria o suporte emocional do sistema, assumindo o papel de esposa e de mãe. Era também esperado que o homem trabalhasse na comunidade – na esfera pública – para sustentar financeiramente a família. Esta diferenciação do *ser feminino* e do *ser masculino*, e o conjunto de crenças associadas à forma como se deveriam comportar homens e mulheres (estereótipos de género) são persistentes e muitas vezes transmitidas e mantidas pelo sistema familiar. No domínio do trabalho, estes estereótipos de género levariam a que, muitas vezes, os empregadores se recusassem a aceitar mulheres jovens em idade fértil, preferindo homens para o cargo e despedissem mais facilmente mulheres casadas, porque o seu papel seria estar em casa a cuidar da família (Barnett, 2004; Coltrane, 1997). Em alguns contextos, também as avaliações estereotipadas e preconceituosas contra os homens que assumem responsabilidades na família, conduziriam a um sentimento de vergonha e a um desencorajamento do homem no sentido de ter um maior envolvimento com a vida em família (Barnett & Hyde, 2001). O contrariar das expectativas de género vigentes e da ideologia das esferas separadas, onde se presumia que cada um destes dois domínios da vida tinha pouco ou nenhum efeito no outro, poderia conduzir a um conflito e mal-estar (Ribeiro, 2005).

³ Género (masculino/feminino) é um constructo teórico que se diferencia de Sexo (dimensão biológica, genética, hormonal e cromossómica), por descrever as atitudes e comportamentos considerados como próprios da mulher ou do homem em determinado contexto cultural. O significado de género é uma construção social e relacional, mudando a concepção de como os homens e as mulheres devem parecer, sentir ou actuar de acordo com o seu enquadramento histórico e cultural (Coltrane, 1997; Ribeiro, 2005).

1.2. Trabalho e Família: A intersecção das Esferas

É de assinalar que um longo percurso tem sido feito onde se assume que as duas esferas, anteriormente consideradas separadas (mito das esferas separadas), se intersectam.

As notáveis mudanças socioeconómicas que se têm verificado afectaram a estrutura e dinâmica familiares e a actual configuração da força de trabalho (e.g. ingresso da mulher no mundo do trabalho, aumento do número de casais onde ambos os cônjuges trabalham a tempo inteiro fora de casa). Tais mudanças têm contribuído significativamente para atenuar estereótipos associados aos papéis do homem e da mulher na família e no trabalho, e têm conduzido a crenças mais igualitárias quanto aos papéis de género (Barnett, 2004; Grzywacz & Marks, 2000; Oppenheimer, citado por Marshall & Barnett, 1994; Winslow, 2005).

O que parece ser consensual na literatura é que a Família⁴ e o Trabalho⁵ e respectivos papéis inerentes são, hoje, cada vez mais valorizados tanto por homens como por mulheres. À medida que a mulher foi conquistando o mundo do trabalho, o homem foi gradualmente aumentando o seu envolvimento na esfera privada. Trabalhar fora de casa (muitas vezes a tempo inteiro), ser pai/mãe, ser marido/mulher e fazer o trabalho doméstico são hoje papéis que os casais da sociedade contemporânea têm como desafio conciliar, numa lógica de partilha (Barnett, 2004; Barnett & Hyde, 2001; Clark, 2001). A conciliação entre as exigências familiares e profissionais tornam-se assim num imperativo na sociedade contemporânea. Chincilla e Moragas (2009) defendem que encontrar um equilíbrio entre as inúmeras exigências dos diferentes âmbitos – família, empresa e sociedade – é de extrema importância na vida de qualquer pessoa, pois só com uma integração equilibrada destes domínios se podem desenvolver famílias, empresas e sociedades saudáveis e produtivas.

⁴ Note-se que aqui entende-se *família* como “ um sistema, um conjunto de elementos ligados por um conjunto de relações, em contínua relação com o exterior, que mantém o seu equilíbrio ao longo de um processo de desenvolvimento percorrido através de estádios de evolução diversificados” (Sampaio & Gameiro, pp.11-12). A noção de família e o seu desenvolvimento serão retomados no capítulo quatro deste trabalho.

⁵ O constructo teórico de *trabalho* pode ser definido como o conjunto de actividades instrumentais que fornecem bens e serviços para subsistência da vida e geralmente refere-se a trabalho remunerado (Burke & Greenglass; Piotrkowski citados por Eby, Maher & Butts, 2009).

1.3. O conceito de Interface Trabalho – Família

Pelo que tem sido exposto, as esferas da família e do trabalho eram reconhecidas como separadas, como domínios independentes, associados tradicionalmente aos papéis de género.

Subjacente ao mito das esferas separadas estaria a teoria da segmentação (Burke & Greenglass, cit. por Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2003), que defendia que a separação física e psicológica destas duas esferas da vida era adaptativa, permitindo aos indivíduos dividirem as suas vidas. Por um lado, a esfera do trabalho era vista como competitiva, impessoal e instrumental e, por outro, a da família era vista como associada à intimidade, ao afecto e às experiências relacionais significativas. Actualmente, reconhece-se que alguns indivíduos podem vivenciar um certo grau de segmentação, mas que este não é um padrão de comportamento para a maioria dos indivíduos.

O reconhecimento de que os papéis familiares e profissionais se poderiam influenciar mutuamente conduziu à emergência de outro quadro explicativo, a teoria da compensação (Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2003). De acordo com este modelo teórico, os indivíduos fariam investimentos diferentes nas esferas da família e do trabalho, para anular a insatisfação numa destas esferas era feito um maior investimento na outra. Por exemplo, um indivíduo que estivesse insatisfeito com o seu emprego poderia investir mais na família como forma de conquistar a satisfação que não consegue obter a partir da sua vida profissional.

Outra perspectiva que surgiu, o modelo da congruência (Edwards & Rothbard, 2000) refere-se à semelhança entre trabalho e família através de uma terceira variável que actuará como uma causa comum, por exemplo a personalidade, os padrões de comportamento ou as tendências sócio-culturais. Assim, por exemplo através do padrão de comportamentos do indivíduo a sua vida familiar poderia tornar-se mais similar ou congruente com a sua vida profissional e vice-versa.

No mesmo sentido do modelo anterior, a teoria do *Spillover* ou “contágio” (Frone, 2003) se constituiria como outra perspectiva da interface trabalho – família. Esta perspectiva, transformou-se numa ideia dominante na literatura e defende que as experiências na esfera da família (trabalho), podem afectar as experiências da esfera do trabalho (família). Esta transferência ou contágio entre esferas incluiria experiências afectivas, competências,

atitudes e comportamentos. Neste trabalho serão focados com mais detalhe o *spillover* negativo e positivo entre as duas esferas.

Edwards e Rothbard (2000) propuseram que existiriam seis modelos ou mecanismos que ligariam as duas esferas: a segmentação; a congruência; o *spillover*; a escassez de recursos (*resource drain*) e o conflito trabalho – família. Os dois últimos serão abordados, em detalhe, no próximo capítulo.

No seu conjunto, estes mecanismos ou modelos de ligação contribuiriam para uma perspectiva progressivamente mais integrativa do fenómeno da interface trabalho-família. A evidência empírica tem mostrado que todos estes mecanismos podem co-existir e operar em simultâneo (Lambert, cit. por Frone, 2003) e só tendo em consideração os diferentes mecanismos se poderia desenvolver um conhecimento mais compreensivo do dinamismo destas inter-relações.

Relativamente à interface trabalho – família, outro aspecto que importa salientar consiste no contributo dos modelos teóricos das fronteiras (e.g. Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000; Clark, 2000) para a compreensão do dinamismo deste fenómeno.

É reconhecido que os papéis sociais assumem uma grande importância na vida dos indivíduos, na medida em que lhe conferem forma e significado. Estes papéis são definidores, para homens e mulheres, da sua forma de pensar (fronteiras cognitivas), de sentir (fronteiras emocionais), de actuar (fronteiras comportamentais), de se relacionar com os outros (fronteiras relacionais) e até de gerir o seu tempo (fronteiras temporais) (Ashforth et al., 2000; Frone, 2003).

Na intersecção das esferas da família e do trabalho, as diferentes fronteiras são permeáveis, influenciando-se mutuamente (Ford, Heinen & Langmaker, 2007), sendo que cada indivíduo fará a gestão do grau de abertura ou fecho destas fronteiras, com maior ou menor flexibilidade (Ashforth et al., 2000). Cada pessoa, tendo conhecimento das características (e.g. exigências, recursos, funcionamento) da sua família e organização onde trabalha, terá de gerir o grau de permeabilidade das diferentes fronteiras (e.g. cognitivas, emocionais, comportamentais) que se intersectam entre estes domínios da sua vida, com vista a um ajustamento que poderá ir do pólo da segmentação ao pólo da integração dos vários papéis.

Assim, esta variedade de mecanismos de ligação que tem sido proposta entre as esferas do trabalho e família, tentam explicar a natureza das relações entre estas duas esferas e contribuem para a compreensão do dinamismo da interface.

Em síntese, a *interface trabalho – família* pode ser conceptualizada como o conjunto de conexões entre as características da esfera da família (trabalho) e as actividades, atitudes e relações interpessoais da esfera do trabalho (família) (Voydanoff, 2004).

CAPÍTULO 2. O CONFLITO NA INTERFACE TRABALHO – FAMÍLIA

Este capítulo apresenta uma síntese do paradigma sobre a interface Trabalho – Família, que vigorou desde os finais dos anos 70 aos anos 90, e que enfatizava os aspectos negativos das inter-relações entre as esferas do trabalho e da família, sendo aquelas conceptualizadas enquanto conflito de papéis. São apresentados os pressupostos teóricos subjacentes, o conceito de conflito, as suas formas, direcções, dimensões e algumas das suas consequências.

2.1. Hipótese da Escassez de Recursos (*Scarcity Hypothesis*)

Tradicionalmente, a análise das relações entre as esferas familiar e profissional incidia no conflito que poderia surgir com o desempenho simultâneo de múltiplos papéis. Subjacente a esta ideia estava a hipótese de escassez de recursos (*Scarcity Hypothesis*), que prevê que os indivíduos têm recursos tangíveis ou intangíveis limitados (*eg.* energia, tempo, atenção) e, ao dedicá-los às exigências do desempenho de um papel, não os poderiam utilizar para o desempenho de outro, tendo que fazer escolhas (Goode, 1960).

2.2. Definição

Guiados pela hipótese anterior alguns autores (Greenhaus, Allen, & Spector, 2006; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Powell, 2003) defenderam que a interferência negativa entre trabalho e família se afigurava como um conflito inter-papéis. A definição pioneira e mais consensual apresenta o conflito nesta interface como “*uma forma de conflito inter-papel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis de modo a que a participação num papel [familiar] torna mais difícil a participação no outro [profissional]*” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77).

2.3. Direcções

Se inicialmente se pensava que o conflito na interface trabalho-família seria unidireccional no sentido trabalho → família, alguns autores (Frone, Russel, & Cooper, 1992; Frone, Yardley, Markel, 1997; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996) contribuíram para a

compreensão da influência recíproca da interface trabalho-família. Concluíram que as experiências no domínio da família podem afectar negativamente as experiências no trabalho e que estas últimas também poderão ter impacto negativo na vida familiar, sendo necessário estudar a bidireccionalidade do conflito.

2.4. Dimensões

A dimensionalidade do conflito na interface trabalho-família refere-se à natureza das fontes do conflito. Segundo alguns autores (Greenhaus & Beuttel, 1985) o conflito de papéis poderia ser de três tipos: conflito com base temporal (*time-based*); pressão (*strain-based*); ou comportamental (*behavior-based*). A primeira dimensão do conflito refere-se a situações em que o tempo exigido para a realização de um papel afecta o tempo disponível para a execução de outro, reduzindo-o (*e.g.* a mãe não pode ir buscar o filho à escola, porque este mês tem que trabalhar até mais tarde). A segunda dimensão do conflito reporta-se à pressão (*strain*) que é experimentada em determinada tarefa e que pode gerar sintomas negativos (*e.g.* cansaço, irritabilidade) que afectam a participação e a realização das exigências do outro papel (*e.g.* quando a mãe chega cansada a casa porque teve que ir dar formação a uma zona distante não tem paciência para ouvir as histórias sobre o dia do filho, nem energia para lhe ler uma história ao deitar). A última dimensão refere-se à incompatibilidade de comportamentos esperados em cada papel (*e.g.* no trabalho pode-se esperar que o pai seja assertivo e até agressivo/competitivo, em casa espera-se que seja paciente com os filhos).

De acordo com o instrumento validado por Carlson, Kacmar e Williams (2000) estes diferentes tipos de conflitos, em ambas as direcções, revelam sistematicamente relações diferentes entre os antecedentes e os resultados (Bruck, Allen, & Spector, 2002).

2.5. Antecedentes

A literatura tem explorado vários antecedentes do conflito trabalho-família nas suas duas direcções, incluindo características sócio-demográficas e pessoais (*e.g.* género, etnia, estado civil, personalidade) e vários stressores (*e.g.* envolvimento familiar e profissional, apoio social) (Frone, Russel & Cooper, 1992). De acordo com um estudo meta-analítico recente (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes, 2011) os stressores associados ao

papel profissional (conflito de papéis, ambiguidade de papéis, sobrecarga de papéis, exigências temporais), o envolvimento no papel profissional (envolvimento/implicação no trabalho, interesse/centralidade do trabalho), o apoio social no trabalho (suporte da organização, apoio do supervisor, apoio de colegas), as características do trabalho (variedade de tarefas, autonomia no trabalho, organização amiga da família) e a personalidade (*locus* de controlo interno, afecto negativo/neuroticismo) são apontados como antecedentes do conflito do trabalho na família. Por outro lado, os stressores associados ao papel familiar (conflito de papéis, ambiguidade nos papéis, sobrecarga de papéis e exigências temporais, exigências parentais, número de filhos/dependentes), apoio social da família (suporte por parte da família, apoio do cônjuge/companheiro), características familiares (clima familiar) e a personalidade (*locus* de controlo interno, afecto negativo/neuroticismo) são antecedentes do conflito da família no trabalho.

2.6. Consequências

As consequências do conflito nesta interface podem ser reunidas em três grupos: as que estão relacionadas com o trabalho, as que afectam outros domínios para além do trabalho, como a família, e as não específicas ou associadas ao *stress* (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011).

A satisfação com o trabalho⁶, a implicação afectiva (*commitment*) com a organização, a intenção de abandonar o emprego, a baixa produtividade, o absentismo, o desempenho e a satisfação e o sucesso com a carreira são as consequências no domínio do trabalho relacionadas ao conflito inter-esferas (Allen et al., 2000; Frone e tal., 1992). Destas consequências, a satisfação com o trabalho tem sido uma das variáveis que mais atraiu o interesse dos investigadores, sendo que a maioria dos estudos chegou a uma associação negativa, à medida que a satisfação com o trabalho aumenta, o conflito trabalho-família diminui (Ford, et al. 2007; Kossek & Ozeki, 1998), verificando-se esta associação para as duas direcções do conflito (Perrewé, Hochwarter, & Kiewitz, citados por Amstad et. al., 2011).

⁶ Entendida neste trabalho como a dimensão afectiva dos indivíduos pela sua actividade profissional, podendo ser definida como “a medida na qual a pessoa gosta (*satisfação*) ou não gosta (*insatisfação*) do seu trabalho”(Spector, 1997,p.2).

Associados a outros domínios além do trabalho, surgem a satisfação com a vida e com o tempo de lazer, bem como resultados na esfera familiar, nomeadamente a satisfação conjugal e a satisfação com a família (Allen et al., 2000; Frone, 1992). Destas consequências a satisfação com a família tem sido a mais controversa, se por um lado estudos de Parasuraman, Greenhaus e Granrose (1992) encontraram uma relação muito ténue (correlação no valor de -0,17), outros autores (Kopelman et al.; Rice *et al* citados por Allen et al. 2000) chegaram a uma relação negativa significativa entre a satisfação familiar e o conflito trabalho-família.

É também importante salientar que a investigação tem demonstrado que, para além das relações bem estabelecidas entre o conflito trabalho-família, e, por exemplo, a satisfação com a vida ou o bem-estar, a forma como as pessoas lidam com esse conflito é também importante. O *coping*⁷ bem sucedido com o conflito inter-papéis está correlacionado com níveis mais altos de satisfação com a vida. De acordo com esta perspectiva mesmo que o conflito seja uma consequência do desempenho de múltiplos papéis familiares e profissionais, a forma como as pessoas lidam com esse conflito é determinante na satisfação com a vida possivelmente devido às percepções de auto-eficácia geradas pelas estratégias de *coping* que se revelam eficazes (Allen et al. 2000).

Vários autores (Barnett & Baruch, 1985; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus, Allen & Spector, 2006) sugeriram que conjugar a família e o trabalho seria gerador de um stress significativo para a maioria dos indivíduos. Os casais, e em particular as mulheres⁸, têm um tempo e energia limitadas, portanto é inevitável que o desempenho de múltiplos papéis (familiares e profissionais) com várias exigências afecte negativamente a sua qualidade de

⁷ O *coping* pode ser entendido como os “esforços cognitivos e comportamentais, constantemente em mudança, realizados pelo indivíduo para lidar com exigências específicas, internas ou externas, que são percebidas como ultrapassando os seus recursos” (Lazarus & Folkman, 1984, p. 141).

⁸ Note-se que alguns estudos tentaram mostrar que as mulheres tinham tendência a sentir maior conflito inter-papéis e maior *stress*, mas actualmente tem-se evidenciado que o bem-estar de homens e mulheres é igualmente afectado pela forma como vivenciam as situações no trabalho, o seu casamento e a parentalidade. O que se demonstrou foi que as mulheres se sentiriam mais afectadas com mudanças a longo prazo no seu casamento. De resto homens e mulheres sentem os mesmos níveis de preocupações e recompensas relacionadas com estas áreas (Barnett, Biener & Baruch, 1987; Frone, 2003).

Outro estudo (Tiedje et al., 1990) que analisou a percepção das mulheres sobre a multiplicidade de papéis que desempenham, chegou à conclusão que estas mostraram uma grande variabilidade nas suas percepções quanto ao conflito de papéis e que o conflito era uma variável determinante para a depressão e para a satisfação com o papel, as mulheres que percebiam um maior conflito tendiam a ser mais deprimidas e menos satisfeitas enquanto mães.

vida, nível de *stress* e bem-estar (Clay, 2005; Eby et al., 2009; Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992). Estudos mais recentes mostram que o conflito no sentido família→trabalho e no sentido trabalho→família são variáveis importantes para explicar o nível de bem-estar no trabalho e que a influência destes se pode sentir de forma diferida ou simultânea (Chambel & Barbosa, no prelo). As consequências associadas ao *stress* são a evidência mais forte e que, de forma mais consistente, se tem mostrado estar relacionada com o conflito trabalho-família. Constatou-se que associadas ao *stress* gerado pelo conflito estariam consequências graves como doenças físicas, sintomas psicossomáticos, quadros depressivos, abuso de substâncias, *burnout*⁹, *stress* associado ao trabalho e *stress* associado à família (Allen et al., 2000).

Resultados de uma meta-análise recente (Amstad, et. al., 2011) mostraram que ambas as direcções do conflito estão associadas a estas consequências de forma consistente. Este estudo parece contrariar os anteriores resultados correlacionais inter-domínios (Ford et al, 2007; Frone et al., 1992) na medida em que mostra que tanto o conflito no sentido trabalho→família como o conflito no sentido família→trabalho, revelaram maiores associações aos resultados no mesmo domínio do que inter-domínios, ou seja, que o conflito do trabalho na família está mais fortemente associado a resultados relacionados com o trabalho, e que o conflito da família no trabalho está mais associado a resultados na família do que no trabalho.

⁹ O *burnout* pode ser definido como uma resposta ao *stress* ocupacional prolongado ou crónica e traduz-se num estado cansaço físico e psicológico extremo, com conseqüente perturbação psicológica. Os sintomas (tensão, *distress*) surgem de forma progressiva acompanhados de uma mudança de atitude e afectam negativamente a adaptação do indivíduo a um determinado contexto (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)

CAPÍTULO 3. A FACILITAÇÃO NA INTERFACE TRABALHO – FAMÍLIA

Este capítulo apresenta uma síntese do ponto de viragem no estudo sobre a interface Trabalho – Família, em que contrariando o paradigma anterior, a ênfase passou a ser colocada nos aspectos mais positivos. São descritos alguns pressupostos e marcos que antecederam esta mudança e são apresentados alguns conceitos emergentes, salientando-se o de facilitação trabalho-família nas suas diferentes componentes, reconhecendo-se a sua bidireccionalidade.

3.1. Hipótese Expansionista (*Expansionist Hypothesis*)

A hipótese expansionista (*expansionist hypothesis*) assume que o desempenho de múltiplos papéis poderá gerar uma rede de ganhos significativos, mesmo que os indivíduos gastem energia e tempo, poderão usufruir de ganhos psicológicos, monetários ou outros¹⁰ (Marks, 1977; Sieber, 1974). Esta linha de pensamento permitiu que fosse reconhecida a existência de uma sinergia positiva entre os papéis profissionais e familiares, valorizando-se os efeitos mais positivos da interface família-trabalho. Este enfoque foi posteriormente impulsionado pelo florescimento do movimento da Psicologia Positiva (Seligman, 2002), que se verificou tanto no domínio do comportamento organizacional como no domínio dos estudos da família.

Após três décadas de investigação, alguns estudos (Barnett & Baruch, 1985; Barnett & Hyde, 2001; Barnett & Rivers, 1996; Clay, 2005; Greenhaus & Powell, 2006, Voydanoff, 2004) alicerçados na hipótese expansionista contrariaram a perspectiva anterior onde o enfoque da relação entre família e trabalho seria principalmente negativo e a ideia de que o desempenho de múltiplos papéis, particularmente pelas mulheres, seria prejudicial devido ao pouco tempo e energia que estas teriam.

¹⁰ De acordo com a teoria de acumulação de papéis de Sieber (1974) o envolvimento em múltiplos papéis é explicado através das recompensas que os indivíduos podem obter como os maiores privilégios associados aos papéis desempenhados, menor *strain* num papel devido aos benefícios gerados noutros papéis e até o enriquecimento da sua própria personalidade.

3.2. Definição

Recentemente surgiram diversos constructos teóricos como o de enriquecimento (*enrichment*)¹¹, transferência positiva (*positive spillover*)¹² e *enhancement*¹³ que conceptualizam a forma como as experiências num papel familiar (profissional) afectavam positivamente a participação noutro papel profissional (familiar). Destes, neste estudo destaca-se o de facilitação que pode ser definido como a medida em que as experiências do indivíduo num domínio melhoram ou tornam mais fácil a sua participação nos restantes domínios da sua vida. Assume-se que o envolvimento numa esfera (trabalho ou família) implicaria ganhos em termos de experiências, competências, e oportunidades que potenciariam o seu crescimento e melhor funcionamento na outra esfera (família ou trabalho) (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006; Grzwacks & Marks, 2000).

Na literatura científica verifica-se, por vezes, que a facilitação trabalho-família tem sido mencionada como enriquecimento, como forma sinónima do lado positivo da interface trabalho-família e antagonista ao paradigma do conflito (Chambel & Santos, 2009). Apesar da tentativa de integração destes constructos teóricos (Greenhaus & Powell, 2006), onde se menciona que as principais diferenças se poderão situar no nível de análise¹⁴, uma das críticas a apontar a esta visão positiva do interface família-trabalho poderá ser ainda a falta de rigor na delimitação e a aparente sobreposição conceptual dos múltiplos constructos emergentes.

¹¹ Refere-se às apreciações do indivíduo de que a sua participação num papel teria consequências positivas (melhoria do desempenho e qualidade de vida) noutro papel (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powel, 2006).

¹² Pode ser entendida como uma transferência positiva remetendo para que competências, sentimentos, valores e comportamentos que poderão ser passados de um domínio para o outro de modo a que os dois domínios se tornem mais semelhantes (Grzywacz & Marks, 2000).

¹³ Compreende que a aquisição de recursos e experiências que os indivíduos podem obter num domínio podem ser úteis para fazer face às exigências de outro (Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002; Sieber, 1974)

¹⁴ Alguns autores refinaram o conceito de facilitação transpondo a dimensão de análise mais individual para uma análise ao nível sistémico e definem facilitação trabalho-família como “a medida em que o envolvimento do indivíduo num sistema social tal como o trabalho ou a família pode contribuir para o crescimento noutro sistema” (Grzywacz, Carlson, Kacmar, & Wayne, 2007,p.559)

3.3. Direcções

Também de acordo com este novo paradigma, o impacto positivo trabalho-família seria bidireccional (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006). A influência do desempenho de papéis familiares poderia afectar de forma positiva os papéis profissionais (Facilitação Família→Trabalho), mas as experiências e os recursos da esfera profissional poderiam de igual forma afectar positivamente a família (Facilitação Trabalho→Família).

3.4. Dimensões

De acordo com Carlson *et al.* (2006) a facilitação no sentido trabalho→família é constituída por três dimensões ou factores independentes: o desenvolvimento; o afecto; e o capital. No sentido da facilitação família→trabalho são considerados também três factores: o desenvolvimento; o afecto; e a eficiência.

Para os autores, a dimensão *desenvolvimento* quer no sentido da facilitação trabalho→família, quer no sentido inverso, refere-se a “*quando o envolvimento no trabalho conduz a uma melhoria de competências, conhecimentos, comportamentos ou formas de compreender e lidar com as situações, que ajudam o indivíduo a tornar-se um melhor membro da sua família*” (Carlson *et al.*, 2006, p. 141). Também nas duas direcções do processo de facilitação, a dimensão *afecto* reporta-se a “*quando o envolvimento no trabalho resulta numa atitude ou estado emocional positivo, os quais ajudam o indivíduo a tornar-se num melhor membro da sua família*” (Carlson *et al.*, 2006, p. 141). O factor *capital* na facilitação trabalho→família reporta-se a quando o “*envolvimento no trabalho permite obter recursos psicossociais como a segurança, a confiança, as conquistas ou realização pessoal, ajudando o indivíduo ser um melhor membro da sua família*” (Carlson *et al.*, 2006, p. 141). Por fim, no sentido da facilitação família→trabalho, o factor *eficiência* surge “*quando o envolvimento com a família desenvolve um sentido de atenção e emergência que possibilita ao indivíduo ser um melhor trabalhador*” (Carlson *et al.*, 2006, p. 142).

3.5. Mecanismos e Consequências

A ideia subjacente ao constructo teórico de facilitação trabalho-família, considerando as suas dimensões, é que tanto o domínio do trabalho como o da família são importantes

geradores de recursos e de benefícios que podem ajudar o indivíduo a melhorar o seu desempenho noutros domínios da sua vida (Carlson *et al.* 2006). Greenhaus e Powell (2006), sugerem, também, que através de diferentes mecanismos os recursos materiais, o apoio ou capital social e os recursos psicológicos obtidos através de um domínio podem melhorar a qualidade de vida e satisfação da pessoa quanto ao desempenho de papéis de outros domínios. Por exemplo, a facilitação no sentido trabalho→família implicaria que o envolvimento de um indivíduo no seu papel profissional aumentaria a qualidade de vida relativamente ao seu papel familiar, contribuindo assim para a satisfação na esfera familiar.

São propostas três formas da participação em múltiplos papéis para produzir resultados positivos. A primeira através dos “efeitos aditivos” que as experiências na família e no trabalho poderiam ter, particularmente quando os papéis desempenhados são de qualidade elevada. Um segundo mecanismo teria que ver com o efeito de “amortecimento” que a participação em papéis familiares e profissionais teria no *distress* provocado por um destes papéis. O terceiro mecanismo refere-se a que experiências num papel podem produzir experiências e resultados positivos, noutra (Greenhaus & Powell, 2006).

Numa recente meta-análise (McNall, Nicklin & Masuda, 2009) sobre as consequências associadas ao lado positivo do interface são sintetizadas três categorias: as relacionadas com o trabalho; as relacionadas com outros domínios, como por exemplo a família; e as relacionadas com a saúde. Estes autores descobriram que a satisfação com o trabalho (mas não a intenção de abandonar o trabalho), a implicação afectiva e a satisfação com a família são consequências quer da facilitação do trabalho na família, quer da facilitação da família no trabalho. Os efeitos positivos na saúde física e mental são igualmente consequências bidireccionais. Neste estudo é evidenciado que a facilitação do trabalho na família está mais associada a variáveis ligadas à esfera do trabalho e que a facilitação no sentido oposto tem uma associação mais forte às variáveis de outros domínios.

Barnett e Hyde (2001) salientaram também que o desempenho de múltiplos papéis poderia ser benéfico tanto para os homens como para as mulheres, reflectindo-se na sua saúde mental e física, bem como a nível relacional. Uma consequência da intersecção das esferas, ou seja, a mulher ter passado a desempenhar um papel profissional e o homem um papel nas tarefas familiares foi uma maior facilitação e maior compromisso por parte de ambos nos vários domínios. Vários processos funcionariam como variáveis mediadoras ou

moderadoras entre os domínios trabalho-família e estariam associados aos resultados benéficos obtidos, por exemplo, o efeito moderador da amortização de efeitos negativos de um papel com o desempenho bem sucedido de outro, o efeito mediador do aumento dos rendimentos da família, o efeito mediador do maior apoio ou capital social entre o desempenho de vários papéis e a saúde, mais oportunidades para experienciar um aumento na auto-estima, sucesso e auto-eficácia, expandir o seu quadro de referência, aumentar a auto-complexidade e o casal ter oportunidade de vivenciar experiências semelhantes, o que está associado a uma facilitação da comunicação e da qualidade conjugal (Cowan et al. cit. por Barnett & Hyde, 2001).

Por fim, o último processo (com efeito moderador) está associado à ideologia de género, a medida pela qual cada membro do casal se identifica com atitudes mais tradicionais ou não, sendo que em geral os casais com ideologia mais liberal conseguem tirar maior partido da conciliação dos diversos papéis do que os casais com ideologia mais tradicional.

Barnett e Hyde (2001) referem, no entanto, que existem condições específicas sob as quais o desempenho de vários papéis pode ser vantajoso, nomeadamente, o limite do número de tarefas e das exigências temporais de cada papel. Acima de determinado limite é esperado que ocorra sintomas de sobrecarga e *stress*. As autoras reforçam também que a qualidade do papel desempenhado é mais importante que o número de papéis ou o tempo passado em cada um. Barnett e Hyde (2001) valorizam a noção de que a diferença entre géneros não é, de forma global, significativa ou imutável, no sentido das suas necessidades não os forçarem a ter papéis muito diferenciados (*e.g.* as mulheres também podem ocupar cargos de gestão e os homens também podem mostrar um maior envolvimento na educação dos filhos).

Alguns estudos (Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007) mostraram que parecem existir diferenças entre géneros quanto à facilitação, salientando que as mulheres experienciam níveis mais elevados de facilitação do que os homens. Segundo estes autores este resultado é esperado na medida em que para as mulheres assumir um papel profissional é como uma escolha “voluntária” com antecipação dos ganhos, e não como a concretização de um “papel obrigatório”, o que para os homens seria diferente. O assumir um papel profissional é algo mais evidente no caso masculino, para as mulheres esse papel é emocionalmente e instrumentalmente mais facilitado.

3.6. A importância do Bem-estar Psicológico

No paradigma anterior, que enfatizava o interface negativo entre família e trabalho, uma das variáveis mais estudadas foi a satisfação com a vida, numa tentativa de se evidenciar o forte impacto negativo dos níveis de conflito neste indicador específico do bem-estar subjectivo dos indivíduos. Subjacente a estes estudos estava o despertar da preocupação com a visão subjectiva dos indivíduos face à vida e como este afectaria o domínio profissional, como também o reconhecimento de que este bem-estar incluía elementos positivos que se reflectiriam numa prosperidade económica (Diener et al., 1999; Kossek & Ozeki, 1998). Nesta abordagem, o bem-estar subjectivo foi definido através de dois indicadores, a felicidade e a satisfação com a vida. Estes indicadores específicos reflectiam a avaliação global que as pessoas faziam da sua vida, tendo como quadro de referência as suas experiências emocionais, positivas e negativas, e baseando-se em valores, necessidades, expectativas e crenças pessoais (Diener et al, 1999; Novo, 2005).

Com o surgimento de um movimento mais positivo e a necessidade de conceber o bem-estar de uma forma mais abrangente e objectiva, Ryff (1989) fundamentando-se em aspectos convergentes da psicologia do desenvolvimento, da psicologia clínica e da saúde mental, desenvolve um modelo multidimensional de bem-estar psicológico (*Psychological Well-Being*) (Ryff, 1995). Este novo modelo traduz o resultado de um desenvolvimento e um funcionamento psicológico positivo em seis dimensões nucleares:

- 1) Aceitação de Si (avaliação positiva que o sujeito faz do *Self* e da sua vida);
- 2) Relações Positivas com os Outros (envolvimento em relações interpessoais positivas);
- 3) Domínio do Meio (capacidade de gerir satisfatoriamente a própria vida para lidar e responder de forma eficaz às exigências externas);
- 4) Crescimento Pessoal (sentimento de contínuo desenvolvimento como pessoa);
- 5) Objectivos na Vida (crença na importância e significado da vida e de que os objectivos e metas pessoais têm propósitos globais e unificadores do sentido de vida);
- 6) Autonomia (sentimento de autodeterminação e de independência face às pressões exteriores) (Novo, 2003; Ryff, 1989; 1995).

O Bem-estar psicológico concebido desta forma abrange a área da percepção pessoal e interpessoal, a apreciação do passado, o envolvimento no presente e a mobilização para o futuro, encontrando-se assim relacionado com um funcionamento psicológico positivo,

com um sentimento de satisfação e de felicidade¹⁵ e com expectativas positivas face ao futuro (Novo, 2003; 2005), bem como se encontra positivamente associado à saúde quer física quer mental (Ryff & Singer, 2002).

Neste contexto, espera-se que a facilitação trabalho-família possa conduzir para além de maiores níveis de satisfação com os papéis profissionais e familiares, um maior nível de bem-estar psicológico. Resultados de estudos anteriores (Rocha, 2009) vão no sentido de que a facilitação trabalho-família está positivamente correlacionada com a percepção da satisfação com o trabalho, com a família e com o bem-estar psicológico.

¹⁵ Note-se que neste conceito de bem-estar psicológico, a felicidade aproxima-se do conceito Aristotélico de Eudaimonia, deixa de ser um fim em si mesmo e passa a ser entendida como produto do desenvolvimento e da realização humana (Novo, 2003).

CAPÍTULO 4. O EQUILÍBRIO NA INTERFACE TRABALHO – FAMÍLIA

Este capítulo apresenta uma reflexão sobre a multiplicidade de definições do constructo teórico de Equilíbrio na Interface Trabalho – Família (*Work-Family Balance*) que surgiram para explicar o modo como as pessoas conciliam ou encontram um equilíbrio entre a vida profissional e familiar. São destacadas algumas das teorias mais integrativas, actualmente consideradas centrais na literatura da interface trabalho – família. Finalmente são também abordados alguns desafios que afectam o equilíbrio que se coloca à família enquanto sistema em desenvolvimento na sua intersecção com a esfera do trabalho, bem como algumas estratégias facilitadoras do equilíbrio que podem ser adoptadas pelas famílias e pelas organizações.

4.1. (In)definições

Têm-se verificado, na literatura científica, duas importantes dificuldades conceptuais quanto ao constructo de equilíbrio trabalho – família. A primeira consiste no facto da maior parte dos estudos não o definir explicitamente (Frone, 2003; Grzywacz & Carlson, 2007), a segunda dificuldade está relacionada com o surgimento de múltiplos conceitos¹⁶ e instrumentos de medida, nem sempre consistentes entre si, para se referirem a um constructo teórico supostamente unitário (Carlson & Grzywacz, 2008; Kalliath & Brough, 2008; Marks & MacDermid, 1996).

Inicialmente alguns autores definiram o equilíbrio na interface trabalho – família como um estado no qual o indivíduo experiencia pouco ou nenhum conflito inter-papéis e onde existe a presença de facilitação entre os domínios do trabalho e da família (*e.g.* Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Frone, 2003). Grzywacz e Bass (2003) exploraram esta definição, salientando que o conflito no sentido trabalho → família seria minimizado pela facilitação trabalho → família e que o conflito no sentido família → trabalho seria minimizado pela facilitação família → trabalho, no entanto, não é claro como é que o conflito e a facilitação se poderiam combinar para determinar o nível de equilíbrio do indivíduo. Actualmente esta definição tem sido criticada devido à pouca clareza, considerando-se que o equilíbrio

¹⁶ É frequente encontrar na literatura inglesa e americana os termos “*fit*”, “*combining*”, “*conciliation*” e “*balance*” para se referirem a uma abordagem mais integrativa na interface trabalho-família. A opção pela nomenclatura “*balance*” ou equilíbrio prende-se com o seu predomínio na literatura científica. Nas línguas portuguesa e castelhana é, também, frequente encontrar a expressão conciliação como sinónimo de equilíbrio.

trabalho – família é conceptualmente distinto de conflito ou de facilitação (Carlson et al., 2009; Greenhaus & Allen, cit. por Maertz & Boyard, 2011). Os constructos anteriores descrevem o impacto dum papel noutra e o equilíbrio apela a um sentido mais geral de que os papéis familiares e profissionais estão num estado homeostático (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). A definição de equilíbrio por relação com conflito e facilitação traz também outros problemas, nomeadamente por estes constructos não conseguirem captar o processo apreciativo inerente ao equilíbrio, sendo que alguns autores (Greenhaus & Allen cit. por Maertz & Boyar, 2011) sugerem que provavelmente seriam melhor entendidos enquanto antecedentes do equilíbrio trabalho-família, do que este em si mesmo.

Parece, ainda, pertinente neste trabalho destacar outras definições que surgiram associadas a variáveis como a satisfação com os papéis. Para Greenhaus, Collins e Shaw (2003, p.513) o equilíbrio define-se pela *“medida na qual o indivíduo está igualmente envolvido, e igualmente satisfeito, com os seus papéis familiares e profissionais”*. Na teoria das fronteiras trabalho – família, Clark (2000, p.751) define o equilíbrio entre trabalho e família como a *“satisfação e o bom funcionamento no trabalho e em casa com o mínimo de conflito inter-papéis”*. Por sua vez, Kirchmeyer (2000, p.81) defende que encontrar um equilíbrio positivo corresponde a *“alcançar experiências satisfatórias em todos os domínios da vida, sendo para tal, necessário que os recursos pessoais tais como a energia, o tempo e o compromisso tenham uma boa distribuição inter-domínios”*. Outras definições enfatizam uma perspectiva mais complexa de ajustamento (*fit*). Para alguns autores, dos múltiplos papéis se podem desempenhar, alguns têm maior saliência, deste modo o equilíbrio é *“uma apreciação global da medida em que a eficácia e a satisfação dos indivíduos com os papéis familiares e profissionais são consistentes com os seus valores na vida em determinado momento”*, esta *“perspectiva de ajustamento (fit) implica que a distribuição do envolvimento ou dos resultados nos papéis familiares e profissionais tenha diferentes consequências no sentimento de equilíbrio entre trabalho e família dependendo das prioridades e valores dos indivíduos”*(Greenhaus & Allen cit. por Maertz & Boyar , 2011, p.75).

De seguida serão apresentadas duas últimas definições que parecem apresentar uma sólida sustentação teórica.

A primeira, de natureza mais psicológica, é consubstanciada na teoria de recursos e exigências de Voydanoff (2004; 2005b), que será explorada posteriormente neste trabalho. Neste quadro teórico o ajustamento (*fit*) é diferenciado de equilíbrio (*balance*) e a ênfase é colocada nos recursos e nas exigências que antecedem o desempenho de um papel. Para esta autora, o equilíbrio seria especificamente uma avaliação global do grau de ajustamento (*fit*) entre os recursos da família e as exigências do trabalho e do ajustamento (*fit*) entre os recursos do trabalho e as exigências familiares, de modo a que a participação do indivíduo nos dois domínios seja eficaz. No fundo o constructo de equilíbrio seria uma apreciação global da harmonia e da integração da família e do trabalho (Voydanoff, 2004; 2005b).

A outra definição é de Grzywacz e Carlson (2007) e é baseada numa perspectiva mais social, que enfatiza o desempenho de papéis, fundamentada na teoria de equilíbrio de papel (Marks & MacDermid, 1996). Aqueles autores definem o equilíbrio entre o trabalho e a família como o “*cumprimento das expectativas que são negociadas e partilhadas entre o indivíduo e o seu (sua) parceiro(a) num determinado papel nos domínios do trabalho e da família*” (p.458). Grzywacz e Carlson (2007) alertam, ainda, que as visões puramente psicológicas de equilíbrio trabalho – família podem ser problemáticas, justificando que estas têm pouco significado observável fora do indivíduo e confundem as suas actividades num papel com as suas avaliações sobre as mesmas, em termos de satisfação. Nesta definição o enfoque é colocado no desempenho de um papel por parte do indivíduo, o que levaria a que o equilíbrio trabalho – família pudesse ter uma significação fora do indivíduo, permitindo que se diferenciasse o comportamento do sujeito das avaliações que faz sobre a sua conduta. Para estes autores, definir o equilíbrio trabalho – família em termos da capacidade individual de concretizar as responsabilidades associadas a um papel familiar ou profissional que são socialmente negociadas trás vantagens práticas para as empresas que quiserem ajudar os seus colaboradores a encontrarem um equilíbrio entre as duas esferas, comparativamente com uma visão hedónica de equilíbrio.

Em síntese, salienta-se que apesar das múltiplas definições de equilíbrio aqui apresentadas estarem longe de serem consensuais, alguns aspectos são comuns à maioria delas, nomeadamente a ausência de conflito inter-papéis, a elevada satisfação, compromisso, funcionamento e eficácia nesses múltiplos papéis que são muitas vezes partilhados com outros indivíduos, bem como a noção de que trabalho e família são sentidos como dois domínios bem integrados.

4.2. Teorias Integrativas

Como se viu no ponto anterior são múltiplas as definições que emergiram ao longo do tempo sobre este constructo teórico, no entanto poucas delas têm uma forte sustentação teórica subjacente. Apesar de existirem várias teorias integrativas (e.g. Frone, 2003; Maertz & Boyar, 2011), neste trabalho serão apresentadas duas teorias integrativas alternativas que explicam o equilíbrio nesta interface interligando-o aos paradigmas anteriores do conflito e facilitação trabalho-família: a Teoria das Exigências e Recursos (Voydanoff, 2004, 2005b) e a Teoria do Equilíbrio de Papéis (Marks & MacDermid, 1996).

4.2.1. Teoria das exigências e recursos

Voydanoff (2005b) formulou um modelo conceptual integrativo da interface trabalho-família, enquanto conjunto de intersecções entre exigências e recursos destas esferas, cimentado na teoria ecológica dos sistemas (Bronfenbrenner, 1979;1989) e na teoria das fronteiras (*Boundary Theory*) (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000).

De acordo com a teoria de Bronfenbrenner¹⁷ (1989), o trabalho e a família são considerados *microsistemas* que consistem num padrão de actividades, papéis e relações interpessoais, experienciados pelo indivíduo numa rede de relações pessoais, e que têm lugar nos *mesossistemas*. Estes, por sua vez, englobariam as ligações e os processos que ocorrem entre dois ou mais microsistemas, e seriam processos inter-fronteiras (e.g. interface trabalho-família, conflito trabalho-família). Os *exossistemas*, por sua vez, são entendidos como o meio externo no qual a pessoa não participa, mas que exerce em si influência indirecta (e.g. contexto de trabalho de um membro da família). Por sua vez, os *macrossistemas* são os padrões envolventes da cultura e subcultura nas quais os microsistemas, mesossistemas e exossistemas estão inseridos, sendo definidos como

¹⁷ Na sua teoria que ficou conhecida como Modelo Ecológico do Desenvolvimento Humano, Bronfenbrenner conceptualizava a pessoa em desenvolvimento, o meio onde esta se inseria e a relação entre ambos como recíproca, prevendo uma estrutura isomórfica com os quatro níveis do ambiente ecológico (do mais próximo para o mais distante do indivíduo) que se influenciam mutuamente: o microsistema; o mesossistema; o exossistema e o macrossistema (Bronfenbrenner, 1979). Mais tarde, em 1986, Bronfenbrenner reformula a sua conceptualização ecossistémica, do desenvolvimento humano em contexto, e fala de cinco níveis sistémicos bem integrados com influência mútua, sugerindo um nível adicional – o cronossistema. Este, seria transversal aos anteriores e remetia para a influência dos processos de estabilidade e mudança temporais, na pessoa e nos contextos em que esta se insere, podendo estes ser normativos ou não (Bronfenbrenner, 1989).

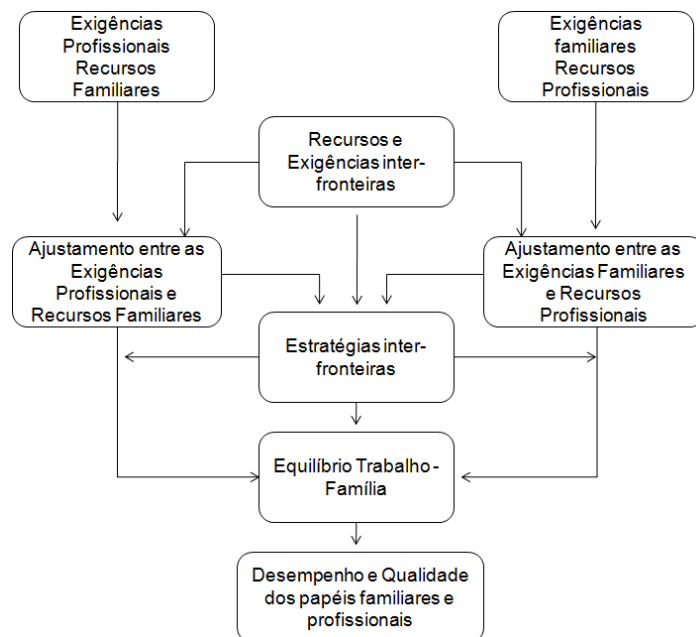
padrões institucionais e sistemas de crenças mais amplos que sustentam o contexto do desenvolvimento humano. Por fim, de forma transversal aos níveis sistémicos anteriores, encontra-se o cronossistema, que se refere às mudanças e continuidades no tempo que poderiam afectar os processos intra e inter-fronteiras (e.g. entrada no mercado de trabalho) (Bronfenbrenner, 1989; Voydanoff, 2005b, 2007).

De acordo com a teoria das fronteiras (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000), Voydanoff (2005b, 2007) sugere que quando as fronteiras ou os limites entre os microssistemas do trabalho e da família fossem suficientemente flexíveis e permeáveis, estes dois domínios poderiam influenciar-se mutuamente através de alguns processos, dos quais surgiriam resultados individuais, familiares e profissionais. A autora salienta ainda que os dois principais processos ou mecanismos de ligação são a percepção de ajustamento (*fit*) e de equilíbrio trabalho-família.

Para Voynadoff (2005b, p.825) o ajustamento entre trabalho e família, como referido anteriormente, é “*uma avaliação global se os recursos profissionais vão de encontro às exigências familiares e se os recursos familiares correspondem às exigências profissionais*”. Aqui as exigências são as “*solicitações estruturais ou psicológicas associadas aos requisitos de um papel, expectativas e normas às quais os indivíduos devem responder ou adaptar através de esforço físico ou mental*” e os recursos as “*condições estruturais ou psicológicas que podem facilitar o desempenho de um papel, reduzir as exigências ou gerar recursos adicionais*” (p.823).

O equilíbrio, como apresentado na figura 1, seria resultante de uma apreciação geral destes dois tipos de ajustamento, directamente ou através do uso de estratégias individuais que podem cruzar as fronteiras (*boundary spanning strategies*). Estas estratégias individuais são a redução das exigências como o diminuir das horas de trabalho, por exemplo recusar algumas viagens de trabalho, ou por outro lado o aumento dos recursos por exemplo aumentar horas de trabalho, contratar um serviço que o possa ajudar nos cuidados aos filhos, tentar aumentar a rede de suporte familiar e de vizinhança. Desta forma o equilíbrio estaria positivamente associado ao desempenho dos múltiplos papéis em casa e no trabalho (e.g. tarefas profissionais, cuidar dos filhos) e à qualidade destes papéis (e.g. satisfação com o trabalho, satisfação conjugal).

Figura 1 – Mapa conceptual de Voydanoff (2005b)



Note-se que, de acordo com a teoria das fronteiras, os recursos e as exigências podem ser de dois tipos: intra-domínio (*within-domain*) ou inter-fronteiras (*boundary spanning*), sendo que os primeiros são características de um domínio que podem influenciar o desempenho noutra e os últimos afectam o interface entre os domínios.

Os recursos intra-domínios, derivam dos aspectos estruturais da família e do trabalho, bem como da sua organização social, das expectativas e normas associadas. Constituem-se como recursos intra-domínios, por exemplo, o apoio familiar, o apoio do supervisor e colegas, a autonomia no trabalho e o orgulho no papel profissional que se desempenha. Por outro lado as exigências intra-domínios, estão mais ligadas às características de um domínio associadas a processos que limitam o corresponder às exigências do outro domínio, podendo ser de natureza temporal, nos casos em que o tempo de uma tarefa limita o tempo para envolvimento noutra do outro domínio (e.g. nº de horas de trabalho pago, tempo necessário para cuidar de dependentes), ou operar através de um processo psicológico de transferência negativa de um domínio para o outro (e.g. diminuição de energia, stress) estas exigências associadas às pressões dos papéis familiares e profissionais são, por exemplo, o conflito de papéis, a sobrecarga de papéis e as pressões temporais.

Os recursos inter-fronteiras afectam o interface, a autora salienta que estes recursos ligam os dois domínios em termos de flexibilidade das fronteiras, por exemplo as políticas e programas que potenciam a flexibilidade do limite temporal entre o trabalho e a família (ex. políticas e práticas de conciliação do trabalho com a família como a flexibilidade e o apoio a dependentes). Este tipo de recursos tem efeitos positivos tanto no trabalho como na família, uma vez que facilita a coordenação das responsabilidades nos dois domínios. As exigências inter-fronteiras estão relacionadas com as trocas que são feitas nas fronteiras dos domínios que vão do pólo da segmentação ao da integração, a autora refere que estes tipos de exigência seriam, por exemplo, as viagens profissionais que implicariam a segmentação entre trabalho e família devido a distância física e psicológica.

As estratégias individuais inter-fronteiras correspondem aos comportamentos dos indivíduos e das famílias que afectam os dois tipos de ajustamento, no sentido de uma melhoria do eventual desajustamento, que se traduzem por exemplo na redução das exigências de um domínio (e.g. diminuir o n.º de horas dedicado ao trabalho doméstico), ou no aumento dos recursos (e.g. auto-emprego para aumentar a flexibilidade, contratar serviços de apoio a dependentes) (Voydanoff, 2005b, 2007).

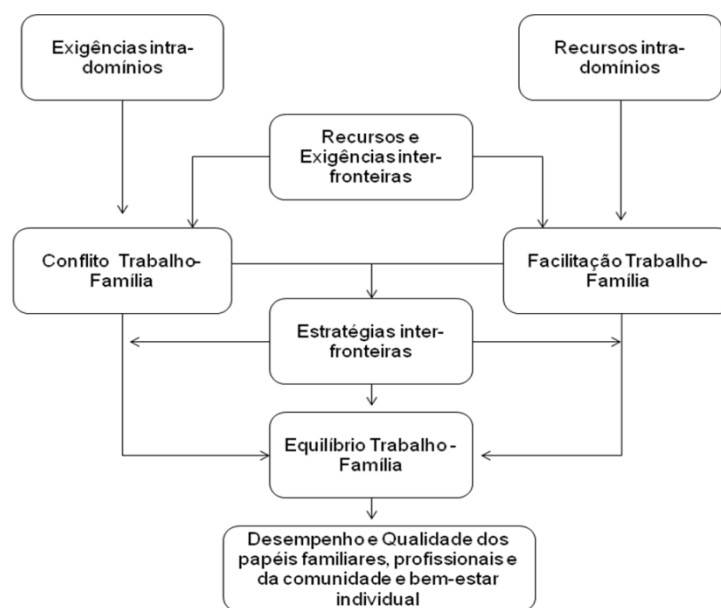
Voydanoff (2004, 2007) salienta que o conflito e a facilitação, tal como o ajustamento, são mecanismos de ligação entre recursos e exigências do trabalho e da família, e da forma como estes se relacionam com o bem-estar individual, familiar e profissional. A autora recorre, ainda, às teorias do stress para clarificar o funcionamento destes mecanismos.

Baseando-se na Teoria Transaccional do *Stress* de Lazarus e Folkman (1984), a autora defende que o conflito e a facilitação trabalho-família são avaliações cognitivas dos efeitos do trabalho (família) no domínio da família (trabalho). Segundo esta teoria do *stress*, as avaliações cognitivas são o processo de decisão relativamente a se a experiência vivenciada é positiva, stressante ou irrelevante face ao seu bem-estar; assim, o *stress* psicológico “*consiste numa relação particular entre a pessoa e o ambiente, que quando avaliada pelo indivíduo como sendo algo que sobrecarrega ou excede os seus recursos, ameaça o seu bem-estar*”(Lazarus & Folkman, 1984, p.19). O modelo conceptual de Voydanoff (2005b) é, ainda, consistente com uma teoria integrativa do *stress* posterior, a Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1988) que defende que “*as pessoas comportam-se no sentido de manter, proteger e desenvolver recursos, considerando*

ameaçadora a perda potencial ou efectiva dos recursos por si valorizados” (Hobfoll, 1988, p.516), sendo o *stress* definido em termos da percepção da possibilidade de perda ou perda efectiva de recursos e o bem-estar associado ao ganho e acumulação dos mesmos. Esta é também uma teoria de saliência que postula que a perda de recursos é mais saliente que a obtenção dos mesmos e que é necessário investir recursos para obter novos recursos, proteger ou recuperar da perda destes.

Deste modo, a percepção de conflito ou facilitação trabalho-família emerge quando se avaliam os recursos e as exigências dos papéis familiares e profissionais. No modelo de saliência de Voydanoff (2004, 2007), as exigências e recursos intra-domínios e exigências e recursos inter-fronteiras operam de forma diferente relativamente à facilitação e ao conflito trabalho-família de acordo com o modelo da figura 2.

Figura 2 – O conflito trabalho-família e a facilitação trabalho-família como mecanismos de ligação (Voydanoff, 2007)



A autora sugere que ao conflito do trabalho na família e ao conflito da família no trabalho estão associados diferencialmente as exigências intra-domínios profissionais e familiares, respectivamente. Esta associação é explicada porque as exigências intra-domínios estão ligadas a processos que limitam a capacidade dos indivíduos para cumprirem as obrigações no outro domínio. Por outro lado, à facilitação do trabalho na família e da família no

trabalho, estão associados os recursos intra-domínios profissionais e familiares, respectivamente, que melhoram a participação do indivíduo no outro domínio. Mas esta saliência diferencial que se encontra para as exigências e recursos intra-domínios, em ambas as direcções do conflito e da facilitação trabalho-família não é verificada para as exigências e recursos inter-fronteiras. Estes têm uma saliência comparável para os dois mecanismos de ligação referidos, uma vez que se focam em aspectos dos papéis de cada domínio que estão directamente ligados à forma como se conectam entre si. Assim, é esperado que os processos relacionados com o conflito e com a facilitação operem de forma semelhante bidireccionalmente e tanto para exigências como para recursos. De acordo com a figura 2 é ainda possível perceber que o conflito e a facilitação podem afectar os resultados por via da sua relação com as estratégias individuais inter-fronteiras e o equilíbrio trabalho-família.

Note-se, no entanto, que a facilitação e o conflito são úteis para compreender o diferencial ou efeitos independentes dos recursos e exigências, mas o ajustamento e o equilíbrio referem-se à intersecção ou efeitos conjuntos dessas exigências e recursos.

4.2.2. Teoria do Equilíbrio de Papéis

A teoria do equilíbrio de papéis (Marks & MacDermid, 1996) constitui-se como uma alternativa à visão hierárquica organizativa dos papéis familiares e profissionais, ou seja, opõe-se à ideia de que é com base na saliência de determinado papel para a identidade do indivíduo que este irá criar uma hierarquia de importância para os múltiplos papéis que desempenha.

Marks e MacDermid (1996) defendem que os vários papéis estão organizados num sistema total de papéis, flexível e não hierárquico, e que os indivíduos podem demonstrar igual compromisso para todos os papéis desse sistema, expandido a sua identidade. Deste modo, o equilíbrio é visto como a tendência a comprometer-se totalmente com o desempenho de cada um dos papéis com uma atitude de dedicação e atenção para responder da melhor forma a cada um deles. Estes autores alertam ainda que este equilíbrio é dinâmico e corresponde a uma orientação geral ou a uma certa predisposição transversal a todos os papéis da vida e não específica de cada um deles.

Grzywacz e Carlson (2007) reforçaram a ideia de que o equilíbrio não depende da priorização de papéis, mas surge quando existe uma capacidade flexível de negociação destes. Nesta teoria, o enfoque é colocado no cumprimento das actividades/responsabilidades associadas a cada papel e o envolvimento quer na família, quer no trabalho é entendido como viável e enriquecedor. As pessoas procuram simultaneamente experiências e aprendizagens significativas que as preenchem na sua vida familiar e profissional. Assim, um indivíduo com um bom equilíbrio dinâmico entre trabalho e família não é aquele que evita a pressão (*strain*) de um papel, pela restrição do número de papéis ou pela priorização de um papel em detrimento de outro, mas aquele que procura expandir activamente a sua identidade num sentido mais fluído do seu *Self*, através da dedicação e pleno envolvimento em múltiplos papéis (Carlson et al., 2009). Note-se que o desequilíbrio entre família e trabalho acontece quando os indivíduos adoptam uma atitude de completo desligamento e apatia no desempenho de cada um destes papéis. (Grzywacz & Carlson, 2007; Marks & MacDermid, 1996).

Os teóricos que defendem o equilíbrio de papéis assumem que o conflito e a facilitação trabalho-família devem ser analisados, uma vez que afectam o equilíbrio, mas são fundamentalmente distintos deste, pois enquanto aqueles são vistos como mecanismos de ligação entre trabalho e família (no modo como estes papéis se afectam positiva ou negativamente), o equilíbrio reflecte antes uma caracterização do envolvimento do indivíduo e da sua tentativa de corresponder às responsabilidades decorrentes dos múltiplos papéis nas duas esferas (Carlson et al., 2009; Marks & MacDermid, 1996; Valcour, 2007).

4.3. Dificuldades na medição do constructo de equilíbrio trabalho – família

Decorrentes das dificuldades na conceptualização de equilíbrio trabalho – família parecem estar os desafios em medir empiricamente este constructo. De acordo com Carlson e Grzywacz (2008) algumas estratégias de medida têm sido adoptadas, nomeadamente, escalas de medida com um único item, escalas de medida multi-itens e abordagens que recorrem aos algoritmos. Apesar de considerar a segunda abordagem metodológica mais forte do que a utilização de itens únicos como indicadores globais do equilíbrio, nos estudos sobre a interface trabalho-família, estes continuam a ser usados para avaliar de

forma global como as pessoas percebem o equilíbrio entre a sua vida profissional e familiar (e.g. Voydannoff, 2005b). No entanto, esta abordagem pode ser problemática porque escalas com um único item não podem medir adequadamente e com fidelidade um constructo abrangente e tão complexo (Nunnally, cit. por Carlson & Grzywacz, 2008).

Quanto à segunda estratégia de medida, é possível referir que tanto para o conflito trabalho-família como para a facilitação existem já escalas multi-itens desenvolvidas e validadas em vários países, mas o mesmo parece não acontecer para o equilíbrio e esta é uma necessidade premente. A escala de 8 itens apresentada por Marks e MacDermid (1996) é um contributo importante, no entanto a sua validade interna revela baixos níveis de consistência interna ($\alpha=.68$) e os seus itens não foram desenvolvidos para medir o equilíbrio por si só, mas sim a medida na qual o indivíduo se envolve nos vários papéis da sua vida. Uma escala mais recente de 6 itens foi proposta por Carlson, Grzywacz e Zivnuska (2009) também baseada na teoria de equilíbrio de papéis (Grzywacz & Carlson, 2007; Marks & MacDermid, 1996). Esta revelou bons indicadores psicométricos, mas necessita de maior validação empírica.

A última estratégia de medida recorre a métodos algoritmos. Por exemplo Frone (2003), sugeriu, como visto anteriormente, que o equilíbrio consistia numa combinação de baixos níveis de conflito e de elevada facilitação, no entanto não é clara a forma como é determinado o nível de equilíbrio a partir desta combinação (Carlson & Grzywacz, 2008). Greenhaus et al. (2003) mediu o constructo de equilíbrio através das suas três componentes: tempo; compromisso/envolvimento; e satisfação. Apesar de ter criado esta medida com diferentes coeficientes e pontuações, uma crítica que pode ser apontada é que se está a tentar alcançar as potenciais causas do equilíbrio, mas não este constructo em si mesmo. Também Carlson e Grzywacz (2007) recorreram a esta estratégia avaliativa e usaram quatro componentes para avaliar o equilíbrio (conflito trabalho→família, conflito família→trabalho, facilitação trabalho→família e facilitação família→trabalho), mostrando que esta abordagem tinha maior poder preditivo que o uso de um único item como indicador global deste constructo, contudo a questão permanece se realmente estas quatro componentes conseguem captar realmente a complexidade do constructo de equilíbrio trabalho-família (Carlson & Grzywacz, 2008).

Apesar dos esforços, Kalliath e Brough (2008) alertam para a ausência de um conceito bem definido e de escalas de medida válidas, conseqüentemente medir os esforços para aumentar o equilíbrio trabalho-família nos indivíduos, por exemplo, por parte das organizações, pode tornar-se problemática.

4.4. Desafios ao Equilíbrio Trabalho – Família: A família e o seu ciclo de vida na intersecção com a esfera do trabalho

Na sua trajetória desenvolvimentista a família, vai encontrando múltiplos desafios colocados na intersecção com a esfera do trabalho com potencial para afectar o equilíbrio nesta interface. Aqui a família pode ser entendida como sistema complexo e auto-organizado “ *um conjunto de elementos ligados por um conjunto de relações, em contínua relação com o exterior, que mantém o seu equilíbrio ao longo de um processo de desenvolvimento percorrido através de estádios de evolução diversificados*” (Sampaio & Gameiro, 1985, pp.11-12)¹⁸.

Este sistema apresenta duas funções principais, segundo dois eixos em interacção: o eixo diacrónico (dimensão temporal da história familiar) e o eixo sincrónico (dimensão espacial que remete para a teia relacional, características estruturais e comunicação familiar) que cruzam o equilíbrio entre a diferenciação e a coordenação. A primeira função consiste em assegurar a continuidade do ser humano, a família é vista como uma comunidade viva que

¹⁸ Como unidade sistémica complexa, a família apresenta características estruturais e funcionais importantes, comuns aos sistemas abertos, como: a **totalidade** (há uma inter-relação dos comportamentos de todos os elementos da família, sendo o todo maior do que a soma das partes); o **feedback** (o comportamento de cada membro da família afecta e é afectado pelo comportamento dos outros e pelo meio exterior, num verdadeiro circuito que se retroalimenta, de modo a assegurar a continuidade do sistema); **equifinalidade** (diferentes condições iniciais podem conduzir à mesma finalidade, bem como condições iniciais semelhantes podem levar a diferentes conseqüências ou metas, segundo esta propriedade o processo é mais significativo do que qualquer causa identificável); **circularidade** (a causalidade não é entendida como um fenómeno linear de causa – efeito, mas sim circular sendo mediada pela relação e influência mútua entre os membros da família); **organização em hierarquia sistémica e estruturação em subsistemas** (a família é um todo, sendo simultaneamente parte integrante de outros sistemas mais abrangentes como a comunidade, mas dentro da família existem também totalidades mais pequenas por exemplo os subsistemas conjugal, parental, fraternal, individual); **abertura** (a família está delimitada por fronteiras com o exterior, permitindo a passagem selectiva de informação, estes limites serão mais ou menos permeáveis consoante as normas que definem quem faz o quê no subsistema e o modo como o faz, as fronteiras variam consoante as características organizativas de cada família e a sua fase de evolução); **capacidade auto-organizativa** (dinamismo próprio que integra influências das condições exteriores e que apresenta capacidade para modificar espontaneamente a sua estrutura quando estas condições se alteram, num jogo de equilíbrio dinâmico) (Jones, 1999; Minuchin, 1982; Relvas 2000).

nasce, cresce, dá origem a novas famílias, decresce e morre, a segunda função consiste na articulação entre o indivíduo e a sociedade (Fontaine cit. por Relvas, 1999).

Neste trabalho o enfoque será dado no cruzamento com a dimensão temporal, uma vez que interessa particularmente perceber que desafios afectam o equilíbrio trabalho-família, na intersecção com a esfera profissional numa perspectiva mais desenvolvimentista da família. Neste sentido salienta-se a noção de *Ciclo Vital da Família* que representa um esquema de classificação em estádios que balizam uma sequência previsível de transformações, diferenciando fases ou etapas (Relvas, 2000). Neste ciclo, o sistema familiar tem que se reestruturar funcionalmente com vista à sua continuidade, através do cumprimento de tarefas de desenvolvimento familiar inerentes a cada uma das fases¹⁹. Apesar de existirem classificações diferentes, neste trabalho são consideradas as seguintes seis etapas que se aproximam do modelo de Carter e McGoldrick (1980)²⁰: 1) Jovem adulto e casal sem filhos); 2) Família na transição para a parentalidade; 3) Família com filhos em idade pré-escolar; 4) Família com filhos em idade escolar; 5) Famílias com filhos adolescentes; e 6) Ninho vazio.

Na primeira etapa, a tarefa desenvolvimentista consiste principalmente na diferenciação do jovem adulto relativamente à sua família de origem, no desenvolvimento de relações íntimas com um parceiro para formação de um novo sistema conjugal, sendo que começa a ser construída uma identidade no mundo do trabalho (Relvas, 2000). Esta última tarefa leva a que muitas vezes seja investido mais tempo e dedicação no papel profissional em detrimento do familiar (e.g. adia-se a saída de casa da família de origem e o ter filhos devido à instabilidade/precariedade profissional). O investimento é feito na profissão, uma vez que se iniciou recentemente uma carreira num mundo competitivo. Alguns autores (Bianchi & Milkie, 2010) salientam, no entanto que os verdadeiros desafios para o equilíbrio na interface trabalho-família são encontrados na fase seguinte, quando existem crianças pequenas em casa e os pais trabalham fora de casa.

¹⁹ Estas transições entre fases correspondem a situações de crise, que simultaneamente implicam risco e tensões exigindo adaptações, mas também uma ocasião de mudança das próprias regras, ou reestruturação do sistema (mudança 2ª ordem) (Relvas, 1999).

²⁰ Esta classificação é também convencionada por Martinengo et al.(2010) que usa como critérios de diferenciação das etapas a idade do indivíduo e a idade do filho mais novo, neste estudo são então agrupados os dois estádios iniciais propostos por Carter e McGoldrick (1980), ou seja o estádio “Entre famílias: o jovem adulto independente” e o estádio “Junção de famílias pelo casamento do novo casal”.

Na etapa da família em transição para a parentalidade, o subsistema conjugal tem que ajustar-se para criar espaço para os filhos e para assumir as responsabilidades do papel parental. Com o nascimento do primeiro filho, são então redefinidos papéis e as fronteiras do sistema no sentido de uma maior abertura à comunidade (Carter & McGoldrik, 1980; Relvas, 2000). Sem dúvida que esta transição é compreendida como uma fase significativa, muitas vezes de grande stress (Cowan & Cowan, 1992), mas transitória no desenvolvimento dos casamentos e das famílias. Na maioria dos casais, a chegada de um bebé poderá gerar mudanças temporárias na satisfação e qualidade da relação conjugal associadas ao acréscimo de responsabilidades, mas estas estarão condicionadas à sua capacidade de adaptação aos novos desafios, como a negociação do aumento do trabalho doméstico e da prestação de cuidados ao novo membro da família (Belsky & Rovine, 1990; Cowan & Cowan, 2003). Nesta fase há o reconhecimento de que os níveis de conflito trabalho-família podem subir (Bianchi & Milkie, 2010) e a capacidade de negociação de papéis entre homem e mulher consiste num importante desafio nesta interface, especialmente quando nas fases onde as crianças requerem um maior número de recursos temporais e económicos aos pais (Martinengo, Jacob & Hill, 2010; Bianchi & Milkie, 2010). Muitas vezes, outros desafios consistem no sentimento de culpa do casal por não dedicar tanta atenção ao crescimento dos filhos como gostaria e nos sacrifícios que se sentem obrigados a fazer para manter um bom equilíbrio entre o trabalho e família, como por exemplo abdicar dos objectivos de carreira profissional e do tempo do casal ou mesmo para si próprios (Haddock & Rattenborg, 2003).

Na etapa da família com filhos em idade pré-escolar, o sistema familiar tem que aceitar os membros de uma nova geração e os estudos relativos ao conflito trabalho-família sobre pais com crianças em idade pré-escolar (idades inferiores a 6 anos) parecem demonstrar que as exigências nesta fase aumentam para os pais, particularmente para as mães levando a maiores níveis de conflito e desequilíbrio (Moen Roehling, citados por Martinengo et. al 2010). Algumas investigações parecem mostrar, no entanto, que a disponibilização de práticas organizacionais como a flexibilidade do horário de trabalho podem ter um papel importante na redução do conflito trabalho-família (Hill, Jackson & Martinengo cit. por Martinengo et al., 2010), sendo a falta de suporte organizacional um desafio ao equilíbrio entre o trabalho e a família.

Na etapa da família com filhos em idade escolar, a principal tarefa desenvolvimentista consiste em assumir as responsabilidades com crianças em meio escolar e na flexibilização das fronteiras para o relacionamento com outras famílias na mesma fase. Nesta etapa os estudos não são muito consensuais quanto aos desafios ao equilíbrio trabalho-família, se por um lado a investigação tenta mostrar que esta fase apresenta menores exigências aos pais, por outro lado, o facto de as crianças muitas vezes ingressarem no 1º ciclo de escolaridade pode constituir um desafio, particularmente para as mães (Martinengo et al. 2010). Por vezes destacam-se, também nesta fase, incompatibilidades entre os horários de trabalho dos pais e os horários escolares (e.g. férias de verão, feriados), o que para os pais exige um esforço de conciliação (Barnett, Gareis, Sabbatini & Carter, 2006).

Na etapa de família com filhos adolescentes a maior tarefa desenvolvimentista consiste na mudança das relações entre pais e filhos, permitindo o sistema um maior grau de abertura para o meio exterior, permitindo entradas e saídas (Relvas, 2000). Os pais voltam a centrar-se na sua conjugalidade e nas suas carreiras profissionais, esta fase tem estado associada a menores graus de conflito trabalho-família (Martinengo et al., 2010).

Na última etapa do ciclo vital, o ninho vazio, a principal tarefa do sistema familiar é o reajustamento do casal à saída dos filhos de casa e na sua relação, bem como na adaptação ao afastamento da esfera profissional e a novos objectivos de vida (Relvas, 2000). Nesta fase registam-se baixos níveis de conflito trabalho-família, havendo uma redução das exigências nas duas esferas. O casamento é um factor apontado como importante para o equilíbrio trabalho-família, bem como o facto de no final da carreira se desempenhar um trabalho considerado significativo para o indivíduo (Martinengo et al., 2010).

4.5. Estratégias de sucesso para o equilíbrio e (re)conciliação dos papéis familiares e profissionais

Neste ponto serão apresentadas algumas estratégias que podem contribuir para o equilíbrio entre os papéis familiares e profissionais e para o bem-estar. Serão abordados os contributos da mediação familiar enquanto estratégia preventiva do lado mais negativo do interface trabalho-família e os contributos da psicologia da família e da terapia familiar no âmbito do estudo de casais bem sucedidos na articulação das responsabilidades familiares e profissionais.

4.5.1. Contributos da Mediação Familiar

Apesar da literatura que sugere uma ponte entre o equilíbrio trabalho-família e a mediação familiar ser ainda escassa, alguns autores têm defendido que a mediação familiar, no seu âmbito mais alargado, pode ter um importante papel preventivo enquanto estratégia para o sucesso da conciliação/equilíbrio entre os papéis familiares e profissionais²¹. A mediação familiar é aqui entendida como *“um processo, de gestão/resolução positiva de conflitos, de carácter preventivo. Restaura e fortalece a comunicação construtiva e os laços de união entre as pessoas implicadas em situação de ruptura, tensões ou conflitos”* (Tomé, 2010, 2011). Outros autores referem que se trata de *“um método alternativo, uma vez que é extrajudicial ou diferente dos canais legais ou convencionais de resolução de conflitos, e é criativo porque promove a busca de soluções que satisfaçam as necessidades das partes e não se restringe ao que diz a lei”* (Torrego, 2003, p.5). É ainda importante salientar que neste processo a condução é feita pelo mediador familiar, profissional com formação específica, através de um processo metodológico sujeito aos princípios próprios da mediação: não orienta, não decide, não impõe soluções, mantém-se neutral e imparcial preservando a confidencialidade. O mediador escuta as partes que se encontram voluntariamente neste processo, reflecte sentimentos e ajuda a família a ver com objectividade e a pensar, clarificando os “mal-entendidos” para que as partes em desacordo possam explorar as opções disponíveis e tomar decisões alternativas que satisfaçam os interesses de todos os envolvidos (Parkinson, 2008; Soares, 1998; Tomé, 2010).

Focando-se na esfera familiar, Tomé (2010) defende que o principal contributo da mediação familiar é o seu papel preventivo no conflito gerado por falta de harmonia entre família e trabalho, sugerindo que este pode ser um espaço adequado para trabalhar com as famílias as suas competências comunicacionais e de negociação, a sua capacidade de

²¹ Note-se que a mediação familiar tradicionalmente limitava-se a um contexto mais restrito, na medida em que se focalizava no apoio ao casal em processo de divórcio. Esta limitação verifica-se ainda hoje, não só em Portugal como internacionalmente, e exclui a possibilidade de serem abrangidos outros contextos mais alargados passíveis de conflitos como por exemplo as relações: familiares inter-geracionais; em contexto escolar; comunitárias; e inter-culturais (Parkinson, 2008). No entanto, a mediação não é exclusivamente um procedimento de tratamento dos conflitos, tendo potencial para ser uma cultura que à semelhança da democracia, como ideologia e como suporte social, representa um novo paradigma da resolução dos conflitos, uma nova cultura nas relações familiares e sociais que se traduz numa atitude participativa consciente de gerar e manter a convivência social em todas as dimensões (Hidalgo, 2008; Vezzulla, 2010).

reestruturação e resolução dos conflitos que surgem na intersecção com o domínio do trabalho de modo a prevenir uma grande diversidade de riscos e consequências.

4.5.2. Contributos da Psicologia da Família e Terapia Familiar

Vários trabalhos (*e.g.* Haddock, Zimmerman, Current, & Ziemba, 2003; Haddock, Zimmerman, Ziemba, & Current, 2001; Haddock, Zimmerman, Ziemba, & Lyness, 2006; Zimmerman, McBride, & Bowling, 2001) no âmbito da psicologia da família e da terapia familiar têm dedicado alguma atenção às estratégias de sucesso para o equilíbrio entre o trabalho e a família. O foco destes estudos têm sido os casais onde ambos os elementos trabalham, uma vez que esta configuração familiar que se tem tornado cada vez mais modal na sociedade contemporânea.

Inicialmente alguns trabalhos (*e.g.* Barnett & Rivers, 1996) centraram-se nas estratégias para reduzir o sentimento de culpa nas mulheres que trabalham a tempo inteiro, particularmente quando tinham que deixar os filhos ao cuidado dos equipamentos de infância – em creches e jardins-de-infância. Este sentimento era, em parte, alimentado pelas mensagens dos *media* que transmitiam duas imagens extremas do papel da mulher, uma imagem associada a uma mãe a tempo inteiro com total dedicação à esfera da família oposta à imagem da mãe trabalhadora, sobrecarregada profissionalmente, sem tempo para os filhos. Alguns autores contestaram esta visão extrema e negativa do actual papel feminino e dedicaram uma série de estudos aos casais bem sucedidos no equilíbrio trabalho-família (Clay, 2005). As estratégias para reduzir o sentimento de culpa consistiam em dar conhecimento aos pais e aos cuidadores destes equipamentos de infância das vantagens deste sistema. Nesse sentido era sugerido um maior envolvimento dos pais nesses serviços, uma boa comunicação entre estes e a família, um bom acolhimento à criança, etc. (Zimmerman et al., 2001).

Outros estudos, maioritariamente de natureza qualitativa, contribuíram para que se encontrassem de uma forma positiva, estratégias adaptativas para o equilíbrio na interface ao focalizarem-se nos casais que se consideravam bem-sucedidos e nas suas significações quanto às estratégias de sucesso adoptadas para conseguir uma boa articulação entre as responsabilidades familiares e profissionais (Haddock et al., 2001; Haddock et al., 2003). Destes estudos emergiram dez estratégias principais: 1) A motivação para uma

conjugalidade partilhada “*true partnership*” – a capacidade de trabalhar em conjunto, com distribuição e partilha equilibrada e igualitária de responsabilidades domésticas, envolvimento mútuo na prestação de cuidados aos filhos e na tomada de decisões conjuntas de forma proactiva; 2) A valorização da família – conseguir manter um compromisso com a família, tendo-a como prioridade nas decisões a tomar e encontrando tempo para estar em família; 3) O conseguir atribuir significado ao trabalho, ou seja, conseguir experienciar a actividade profissional como gratificante; 4) Manter as fronteiras com a esfera profissional de modo a evitar que o trabalho dite as regras na família, havendo a sobreposição das esferas; 5) A focalização em ser produtivo no trabalho; 6) Ter orgulho em ser um casal onde ambos os elementos trabalham; 7) Viver de forma modesta e simples, quer em termos de actividades a realizar em família, como em termos económicos adoptando expectativas realistas sobre as suas responsabilidades familiares; 8) Aproveitar o suporte da família alargada e disponibilizado pela organização onde trabalham; 9) Conseguir divertir-se em família, passando tempo com os filhos e um com o outro enquanto casal; 10) Valorizar o tempo, optimizando-o para a realização das diversas tarefas nas várias esferas.

A psicologia e a terapia familiar têm assim dado pistas para a intervenção com as famílias que tentam encontrar um equilíbrio entre trabalho e família, particularmente para os casais onde ambos os cônjuges trabalham fora de casa e têm filhos, salientando como aspecto chave a promoção de uma maior igualdade nas relações e na partilha de responsabilidades familiares, ultrapassando estereótipos de género e ideologias tradicionais de papéis de género.

4.6. A importância da percepção da organização como “amiga da família” e da disponibilização de práticas de conciliação do trabalho com a família

Também do ponto de vista organizacional foi necessário repensar políticas e práticas para dar uma resposta eficaz às necessidades decorrentes das rápidas mudanças sócio-demográficas na composição da família e na força de trabalho a que se tem assistido (e.g. aumento do número de casais duplo emprego, aumento do número de mães trabalhadoras com filhos dependentes), e que levam as famílias a tentarem cada vez mais procurar um

equilíbrio entre as suas múltiplas responsabilidades no trabalho e na família (Lobel & Kossec, 1996).

As organizações que permitem aos colaboradores corresponderem às suas responsabilidades profissionais e familiares em simultâneo através da implementação de políticas e práticas facilitadoras do equilíbrio trabalho-família e do bem-estar dos colaboradores têm sido designadas como “amigas da família”²² (Allen, 2001).

De acordo com Allen (2001) as políticas e práticas de conciliação trabalho-família (*family-friendly benefits*), ou que promovem o equilíbrio nesta interface, podem ser categorizadas em dois tipos: 1) *Acordos de trabalho flexível* – horário de trabalho flexível; uma semana de trabalho comprimida; trabalhar a partir de casa; e trabalho a tempo parcial (*part-time*); 2) *Suporte no cuidado de dependentes* – existência de subsídios de apoio à infância, equipamentos de infância no local de trabalho, serviços de informação/encaminhamento sobre estes equipamentos, licenças de maternidade pagas, licenças de paternidade pagas e cuidado de idosos. Estes benefícios ajudariam os colaboradores a lidarem melhor com as pressões temporais inerentes ao assumir uma multiplicidade de papéis, potenciando uma melhor coordenação entre suas responsabilidades profissionais e familiares²³. Para as organizações estes benefícios teriam como finalidade manter a vantagem competitiva, aumentar a moral e atrair e reter uma força de trabalho motivada.

Marshall e Barnett (1994) alertam, no entanto, que para uma organização ser reconhecida com “amiga da família”, não basta implementar formalmente políticas facilitadoras, é também necessário práticas informais, uma cultura e um clima organizacional que valorizem a família e as responsabilidades que os seus colaboradores assumem nesse domínio. Este aspecto estende-se também à existência de um clima de suporte e respeito

²² “*Family-friendly*”. Note-se que este conceito é visto na literatura mais como um *continuum* do que como uma variável dicotómica.

²³ Note-se que alguns estudos (*e.g.* Haddock et al., 2006) com casais que se consideram bem sucedidos no equilíbrio trabalho-família, estes reconhecem e destacam como importante fonte de suporte a maioria destas práticas organizacionais, bem como a autonomia profissional e a possibilidade de impor fronteiras entre o trabalho e a família.

por estas necessidades por parte das chefias e dos colegas de trabalho²⁴. A cultura organizacional é fundamental, pois as crenças, os valores e as normas no contexto de trabalho exercem influência sobre as decisões do trabalhador. Torna-se, assim, importante saber se a utilização dos benefícios por parte dos colaboradores é percebida pela organização e pela chefia como algo negativo, de outra forma, os indivíduos podem ter medo de usar alguns dos benefícios disponibilizados sob pena de serem prejudicados na sua carreira ou perderem o emprego (e.g. redução de horário, tirar o dia porque o filho adoeceu, não ficar na reunião marcada fora de horas porque tem que ir buscar o filho à escola) (Kofodimos, 1995; Marshall & Barnett, 1994).

As investigações têm demonstrado que a disponibilização de benefícios parece ser uma estratégia insuficiente para fazer face às preocupações dos trabalhadores quanto ao equilíbrio entre as exigências familiares e profissionais, sendo necessário que estas práticas sejam acompanhadas por uma mudança organizacional em termos de normas e valores quanto ao interface trabalho-família (Lobel & Kossek, 1996). Este é um aspecto crítico, pois se os colaboradores percepcionarem o clima organizacional como hostil, a implementação de práticas “amigas da família” estará condenada ao insucesso e não contribuirá para um verdadeiro equilíbrio neste interface. Assim, para além do estudo da existência de medidas familiarmente amigáveis ou se a chefia é apoiante, é essencial explorar qual a percepção global do colaborador ou a sua resposta atitudinal sobre a sua empresa enquanto um suporte na interface trabalho-família (*Family Supportive Organization Perception - FSOP*) (Allen, 2001).

Tal como nos estudos prévios de Thompson, Beauvais e Lyness (1999) quanto ao grau em que a organização apoia/valoriza a integração da vida profissional do colaborador com a sua vida familiar, Allen (2001) encontrou, como previsto, uma relação entre esta cultura de suporte na interface trabalho-família e o uso dos benefícios disponibilizados por uma organização considerada “amiga da família” com efeitos positivos tanto nas variáveis da família como nas do trabalho (satisfação, produtividade, implicação afectiva, conflito

²⁴ Actualmente Chinchilla (2011) fala da necessidade de motivar verdadeiramente os colaboradores através do surgimento de um novo paradigma da integração da família e do trabalho num contexto de uma economia antropológica com o surgimento de organizações familiarmente responsáveis, definidas como aquelas em que a primeira responsabilidade social seja o cuidado com as condições de vida e de trabalho dos seus colaboradores, através de políticas e práticas facilitadoras da conciliação entre o trabalho e a família, que poderão ir além do dinheiro ou de incentivos extrínsecos.

trabalho-família). A autora mostrou também nos seus resultados que a percepção da organização como um suporte (FSOP) é uma variável mediadora da relação entre a disponibilização das práticas de conciliação família-trabalho “amigas da família” e as variáveis dependentes como o conflito trabalho-família, a implicação afectiva com a organização e a satisfação com o trabalho.

Em síntese, Allen (2001) mostrou que a disponibilização de práticas “amigas da família,” por si só, não é uma estratégia que contribui para o equilíbrio trabalho-família, sendo necessário avaliar também a percepção global do colaborador sobre a sua empresa como suporte (FSOP), uma vez que esta surge mais fortemente associada às suas atitudes e experiências.

PARTE II.
ESTUDO EMPÍRICO

CAPÍTULO 5. CONCEPTUALIZAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

Na sequência do enquadramento teórico, esta parte do trabalho apresenta uma conceptualização da investigação empírica com uma breve delimitação do problema de investigação, sistematização dos objectivos do estudo, levanta algumas hipóteses que decorrem da revisão de literatura, e posteriormente descreve e caracteriza a metodologia adoptada.

5.1. Delimitação do problema de investigação, objectivos e hipóteses de estudo

Os papéis profissionais e familiares assumem hoje uma grande importância na vida de homens e mulheres, e encontrar um equilíbrio entre as exigências destes múltiplos papéis tem-se revelado de extrema importância e um desafio actual (Halpern, 2005).

A investigação tem mostrado que a ausência de um equilíbrio entre o trabalho e a família (definido tradicionalmente como ausência de conflito) terá importantes implicações na saúde, no bem-estar (Frone, 2000; Grzywacz & Bass, 2003) e no desempenho das organizações (Allen et al., 2000; Kossek & Oseki, 1998).

A literatura, sobre o conjunto de relações entre as características familiares e as actividades, atitudes e relações na esfera do trabalho, tem tido um desenvolvimento exponencial nos últimos anos, guiada por diferentes paradigmas de investigação que se foram tornando cada vez mais integrativos. Apesar de terem emergido diversos constructos teóricos importantes nesta literatura para explicar como se relacionam as esferas do trabalho e da família (Barnett, 1998), como o conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985), a facilitação trabalho-família (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; Greenhaus & Powell, 2006) e o equilíbrio trabalho-família (Grzywacz & Carlson, 2007), a maior parte das investigações centrou-se no lado mais negativo da interface, ou seja, no conflito inter-papéis e a forma como este afecta negativamente a vida dos indivíduos, das famílias e das organizações. Parece hoje clara a existência de uma relação estreita e negativa entre o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho e com o bem-estar (Allen et al., 2000). Só recentemente começou a surgir um maior número de estudos que levam em linha de conta a hipótese expansionista e abrangem o lado positivo desta interface e a sua relação com o constructo anterior. Grzywacz e Marks (2000) defendem que o conflito trabalho-família e a facilitação trabalho-família, ao contrário do

que se pensava, afiguram-se como constructos independentes e não como dois pólos opostos de um mesmo *continuum*. No entanto, as relações dos constructos anteriores com o de equilíbrio trabalho-família continua por explorar empiricamente, embora se defenda que se tratem de constructos independentes (Grzywacz & Carlson, 2007; Carlson et al., 2009).

Neste sentido, o presente trabalho tem como objecto de estudo explorar empiricamente a relação entre os constructos – chave de Conflito, Facilitação e Equilíbrio na interface trabalho-família, avaliando-se as suas conexões com a Satisfação Familiar, a Satisfação Profissional e o Bem-estar psicológico dos indivíduos.

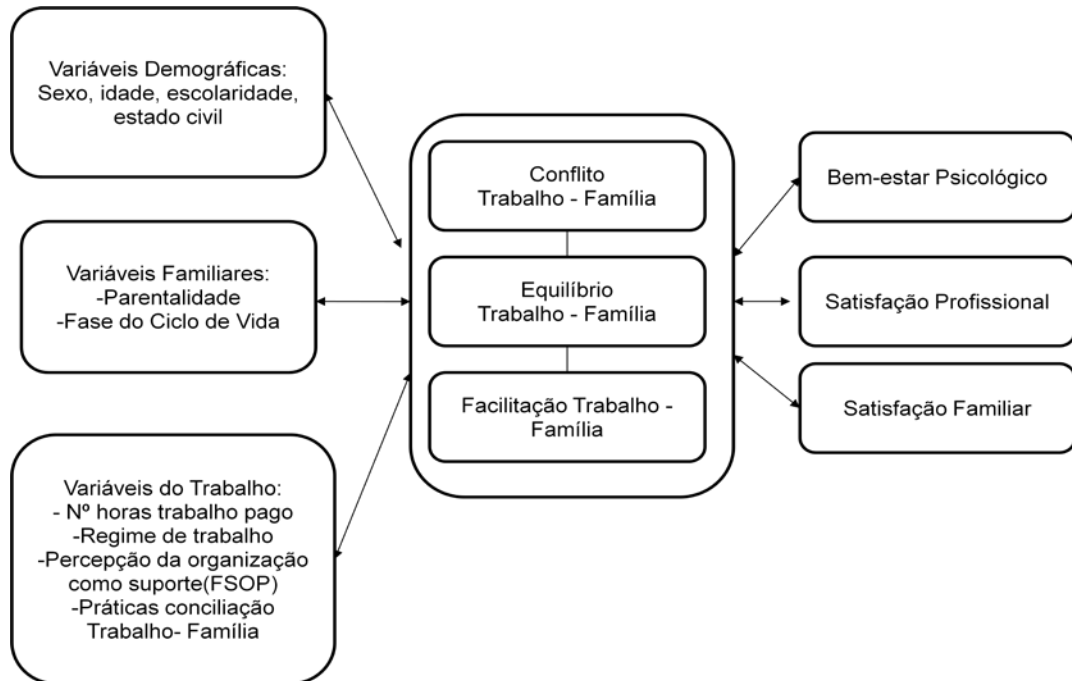
No presente trabalho tentou-se, também, integrar a perspectiva desenvolvimentista da família, na medida em que na intersecção de cada das etapas do seu ciclo vital com a esfera do trabalho se vão colocando novos desafios com potencial de afectar o equilíbrio entre as duas esferas.

De acordo com a literatura as fases do ciclo vital familiar associadas a maior desequilíbrio e maior conflito entre o trabalho e a família parecem estar associadas à parentalidade (Cowan & Cowan, 2003), onde é necessário um grande número de recursos (ex. tempo, dinheiro) e é essencial a capacidade flexível de negociação de papéis entre parceiros. Neste estudo pretende-se, assim, explorar empiricamente se existem diferenças em termos de equilíbrio entre trabalho e família (tal como concebido por Grzywacz & Carlson, 2007) nas famílias com filhos e sem filhos e quais as fases do ciclo vital associadas a um maior desequilíbrio trabalho-família.

Outro aspecto importante a considerar, consiste em perceber se o esforço organizacional de criação de políticas e práticas que ajudam a conciliação do trabalho com a família permitem aos indivíduos ultrapassar os desafios que lhe vão sendo impostos, tendo um impacto positivo no equilíbrio trabalho-família, traduzindo-se em resultados positivos ao nível da satisfação e do bem-estar psicológico. Especificamente interessa perceber se a disponibilização de práticas que facilitam a conciliação trabalho-família, como os acordos de trabalho flexível e o suporte no cuidado a dependentes, está associada positivamente à percepção da organização como um suporte numa cultura organizacional “amiga da família” (Allen, 2001) e a níveis elevados de equilíbrio e facilitação, mas a baixos níveis de conflito entre os papéis profissionais e familiares.

Em síntese apresenta-se o mapa conceptual deste estudo, que está representado na figura 3 que se segue. Antes da metodologia serão sistematizados os objectivos e as hipóteses.

Figura 3 – *Mapa conceptual do estudo*



Os objectivos desta investigação são os seguintes:

O objectivo geral deste estudo consiste em explorar as relações entre o equilíbrio trabalho-família, o conflito trabalho-família, a facilitação trabalho-família, a percepção da empresa como suporte, a disponibilização de práticas de conciliação trabalho-família, a satisfação com a família, satisfação com o trabalho e o bem-estar psicológico

Especificamente pretende-se:

- Analisar a existência de diferenças demográficas quanto à manifestação das variáveis do estudo.
- Analisar as diferenças entre indivíduos com filhos e sem filhos quanto à percepção de conflito trabalho-família e equilíbrio trabalho-família;

- Averiguar se nas várias fases do ciclo vital familiar existem diferenças quanto à percepção de conflito e equilíbrio trabalho-família;
- Analisar se existem diferenças entre indivíduos que trabalham em regimes horários diferentes (*part-time* e *full-time*) quanto à percepção de facilitação trabalho-família, à disponibilização de práticas de conciliação do trabalho com a família, da percepção da organização como suporte e quanto à satisfação com o trabalho;
- Explorar a relação entre as variáveis conflito trabalho-família, a facilitação trabalho-família e o equilíbrio trabalho-família;
- Aprofundar as relações entre a percepção da organização como suporte (FSOP) e a disponibilização de práticas de conciliação trabalho-família, a variável conflito trabalho-família, facilitação trabalho-família, equilíbrio trabalho-família, satisfação familiar, satisfação profissional e bem-estar psicológico.
- Explorar empiricamente modelos funcionais onde conflito trabalho-família, a facilitação trabalho-família, e o equilíbrio trabalho-família, possam ser avaliados enquanto preditores significativos no bem-estar psicológico, na satisfação profissional e na satisfação familiar.

Questão geral de investigação:

Será o equilíbrio, enquanto cumprimento das expectativas que são negociadas e partilhadas entre o indivíduo e os seus parceiros em determinados papéis nos domínios do trabalho e da família, independente do conflito trabalho-família e da facilitação trabalho-família e estará associado positivamente à percepção da organização como suporte e à disponibilização de práticas de conciliação trabalho-família bem como a níveis mais elevados de satisfação com a família, com o trabalho e com o bem-estar psicológico?

Questões específicas de investigação:

- Existirão diferenças nas variáveis em estudo (conflito trabalho – família, facilitação trabalho - família, equilíbrio trabalho – família, satisfação com o trabalho, satisfação com a família e bem – estar psicológico) quanto às variáveis demográficas?
- Estará a parentalidade associada a um maior conflito trabalho – família?

- Será que se registam diferenças no equilíbrio trabalho – família entre indivíduos com filhos e sem filhos?
- Qual a relação entre conflito, facilitação e equilíbrio na interface trabalho – família?
- De que forma é que as variáveis em estudo se relacionam com a satisfação com a família, com o trabalho e com o bem-estar psicológico?
- Será que a percepção da organização como um suporte e a disponibilização de práticas de conciliação entre o trabalho e a família estão associadas positivamente ao equilíbrio trabalho – família e negativamente ao conflito trabalho – família?

Hipóteses em estudo:

H1 – Não existem diferenças estatisticamente significativas entre sexos quanto à percepção de equilíbrio trabalho – família, quanto à facilitação trabalho – família e em relação ao conflito trabalho – família.

H2 – Não são esperadas diferenças estatisticamente significativas entre sexos quanto à percepção de satisfação com o trabalho, quanto à satisfação com a família e em relação ao bem-estar psicológico.

H3 – Não existem diferenças entre sexos quanto ao número de horas de trabalho pago, mas as mulheres recorrem mais do que os homens a um regime de trabalho parcial (*part-time*).

H4 – Não existem diferenças quanto ao estado civil na percepção do conflito trabalho – família, do equilíbrio trabalho – família, e da facilitação trabalho – família.

H5 – Os indivíduos com filhos percebem maior nível de conflito trabalho – família, mas não um menor nível de equilíbrio trabalho – família.

H6 – A percepção de conflito trabalho – família é estatisticamente diferente para indivíduos em diferentes fases do ciclo vital familiar, mas o mesmo não se espera para a percepção de equilíbrio trabalho – família.

H7 – Indivíduos que trabalham em regime de tempo parcial (*part-time*) têm menor exigência em termos temporais na esfera laboral, evidenciando maiores níveis de facilitação trabalho – família, maior número de benefícios em termos de práticas de

conciliação do trabalho na família, maior percepção da organização como suporte e maior satisfação no trabalho.

H8 – Não existe uma forte associação, estatisticamente significativa, entre as variáveis conflito trabalho – família, facilitação trabalho – família e equilíbrio trabalho – família, referindo-se estas a constructos teóricos independentes.

H9 – O equilíbrio trabalho – família à semelhança da facilitação trabalho – família, está positivamente associado à satisfação familiar, à satisfação profissional e ao bem-estar psicológico.

H10 – A facilitação na direcção $T \rightarrow F$ está associada positivamente à satisfação com o trabalho.

H11 – A facilitação na direcção $F \rightarrow T$ está associada positivamente à satisfação com a família.

H12 – O conflito trabalho – família está negativamente associado à satisfação com a família, à satisfação com o trabalho e com o bem-estar psicológico.

H13 – O conflito $T \rightarrow F$ está associado negativamente à satisfação profissional e familiar.

H14 – O conflito $F \rightarrow T$ está associado negativamente à satisfação profissional e familiar.

H15 – A disponibilização de práticas organizacionais de conciliação entre o trabalho e a família (flexibilidade de horário e apoio a dependentes) está positivamente associado a uma elevada percepção da organização como suporte, à facilitação trabalho – família e ao equilíbrio trabalho – família.

H16 – O conflito trabalho – família, o equilíbrio trabalho – família e a facilitação trabalho – família têm uma influência significativa no bem-estar psicológico.

H17 – A satisfação com o trabalho pode ser explicada em parte pelo conflito trabalho – família, pelo equilíbrio trabalho – família e pela facilitação trabalho – família.

H18 – O conflito trabalho – família, o equilíbrio trabalho – família e a facilitação trabalho – família são preditores significativos da satisfação com a família.

5.2. Metodologia

5.2.1. Desenho da Investigação

A presente investigação tem subjacente o paradigma científico positivista (Guba & Lincoln, 1994), podendo ser caracterizada como exploratória ou observacional uma vez que as variáveis em estudo não são experimentalmente manipuladas (Ribeiro, 1999).

É um estudo transversal onde a recolha dos dados teve lugar num único momento de avaliação, com recurso a uma abordagem de natureza quantitativa, através da utilização de instrumentos de auto-relato. Esta opção metodológica apresenta algumas limitações na medida em que não permite explorar a estabilidade dos resultados ao longo do tempo, mas revelou-se mais adequada aos objectivos deste estudo pois possibilita uma maior aproximação à complexidade das relações entre os domínios da família e do trabalho.

Este é um estudo português exploratório que pretende explorar se o equilíbrio entre trabalho e família tal como definido por Grzywacs e Carlson (2007) é independente do conflito e da facilitação e se se verifica a sua associação a maiores níveis de satisfação e bem-estar psicológico. Outro objectivo relevante consiste em perceber se existem diferenças quanto ao equilíbrio trabalho família e conflito trabalho-família quando as organizações são percebidas pelos colaboradores como amigas da família e disponibilizam práticas de conciliação (como a flexibilidade do horário de trabalho e suporte a dependentes) entre estes dois domínios, bem como se estas diferenças estão associadas a maiores níveis de satisfação com a família, com o trabalho e com o bem-estar psicológico. Por fim, como as famílias se vão desenvolvendo ao longo do tempo e a interface entre família e trabalho é dinâmica, torna-se também importante perceber qual a fase do ciclo de vida familiar onde o conflito e o equilíbrio entre a família e o trabalho são mais salientes, para que no futuro se encontrem vias preventivas que visem um equilíbrio entre estes dois domínios e estratégias para a sua (re)conciliação.

5.2.2. Amostra

A amostra do presente estudo é de conveniência ou não probabilística (Hill & Hill, 2005), sendo constituída por 204 participantes. Estes são de nacionalidade portuguesa, em idade activa e exclusivamente trabalhadores por conta de outrem.

De um pólo inicial de 265 participantes, 6 foram excluídos por não preencherem estes critérios de inclusão (5 trabalhadores independentes e 1 participante de outra nacionalidade). Para efeitos de maior representatividade estatística, a amostra foi também restringida aos participantes que trabalhavam na região de Lisboa²⁵, uma vez que foi esta a região que apresentou maior adesão ao estudo, tendo sido excluídos 55 sujeitos que exerciam actividade noutras regiões do país (13 na região Norte, 4 no Centro, 12 no Alentejo, 8 no Algarve, 15 na Região Autónoma da Madeira e 2 na Região Autónoma dos Açores).

Deste modo, a amostra seleccionada para o estudo, passa a ser constituída por um total de 204 participantes, dos quais 150 (73,5 %) são do sexo feminino e 54 (26,5%) são do sexo masculino, com idades médias de 36,03 anos (D.P.=8,3), sendo o mínimo 20 e o máximo 58 anos. Do total dos participantes, 118 (57,8%) têm filhos e 86 (42,2%) afirma não ter filhos. Salienta-se que esta amostra é predominantemente jovem, sendo que o sexo feminino apresentou uma maior motivação, demonstrando uma taxa de adesão ao estudo superior à do sexo masculino, o que poderá estar relacionado com o maior interesse pelo tema e com o procedimento utilizado para recolha de dados que será explorado mais adiante. O Quadro 1 que se segue apresenta uma caracterização geral da amostra deste estudo quanto às variáveis no domínio da família.

Quadro 1 – *Análise descritiva das características gerais da amostra quanto à esfera familiar*

	(n=204)	
	n	(%)
Estado Civil		
Solteiro	54	(26,5%)
Casado	109	(53,4%)
União de facto	27	(13,2%)
Divorciado	13	(6,4%)
Outro	1	(0,5%)

25 A região de Lisboa é aqui considerada como a região estatística portuguesa (NUTS II) que engloba aproximadamente a metade sul do distrito de Lisboa e a metade norte do de Setúbal.

	M	DP	Min-Máx.
Nº Filhos	1,03	1,16	0-6
Constituição familiar			
Unipessoal	24	(11,8%)	
Nuclear	44	(21,6%)	
Nuclear com filhos	97	(47,5%)	
Alargada	26	(12,7%)	
Monoparental	9	(4,4%)	
Outras	4	(2,0%)	
Fases do Ciclo Vital Familiar²⁶			
Jovem adulto/casal sem filhos	72	(35,3%)	
Casal na transição para a parentalidade	12	(5,9%)	
Família com filhos pequenos (3 a 5 anos)	44	(21,6%)	
Família com filhos na escola (6 a 12 anos)	34	(16,7%)	
Família com filhos adolescentes (12 a 17 anos)	14	(6,9%)	
Ninho Vazio	5	(2,5%)	
Outros	23	(11,3%)	
Região da residência			
Norte	1	(0,5%)	
Centro	3	(1,5%)	
Lisboa	195	(95,6%)	
Alentejo	5	(2,5%)	

²⁶ O procedimento para definição dos critérios de inclusão em determinada fase do ciclo vital da família foi adaptado de Martinengo et al. (2010), sendo factor de distinção a idade do colaborador e do filho mais novo.

Em relação ao domínio profissional (Quadro 2), a maioria dos participantes deste estudo 113 (55,4%) trabalha no sector privado e 75 (36,8%) trabalha em empresas públicas, sendo que os restantes 16 (7,9%) trabalham noutras empresas (*e.g.* Instituições público-privadas, ONG, Pessoas Colectivas de Utilidade Pública). Dos 204 participantes, apenas 16 (7,8%) afirma trabalhar em regime de tempo parcial, sendo que os restantes 188 (92,2%) trabalham a tempo inteiro. Em termos de escolaridade, 159 (78,4%) participantes detêm habilitações académicas elevadas, posicionando-se acima da actual escolaridade obrigatória, sendo que a maioria afirma ser especialista das profissões intelectuais ou científicas.

Quadro 2 – *Análise descritiva das características gerais da amostra quanto à esfera profissional*

Variável	(n=204)	
	N	(%)
Escolaridade		
Até o Secundário	44	(21,6%)
Bacharelato a Licenciatura	96	(47,0%)
Pós-graduação, Mestrado, Doutoramento	63	(30,9%)
Outra	1	(0,5%)
Profissão		
Quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros sup. de empresa	18	(8,8%)
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	90	(44,1%)
Técnicos profissionais de nível intermédio	50	(24,5%)
Pessoal administrativo e similares	28	(13,7%)
Pessoal dos serviços e vendedores	12	(5,9%)
Operários, artífices e trabalhadores similares	5	(2,5%)
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	1	(0,5%)

Horas de trabalho semanal			
Menos de 35h semanais	23	(11,3%)	
35 a 40 h semanais	162	(79,4%)	
Mais de 40h semanais	19	(9,3%)	
	M	DP	Min-Máx.
Nº Horas trabalho semanal	36,8	6,82	11-80
Tipo de contrato de trabalho			
Termo indeterminado	106	(52,0%)	
Termo certo	38	(18,6%)	
Recibos verdes	10	(4,9%)	
Outro	50	(24,5%)	
	M	DP	Min-Máx.
Tempo de trabalho na empresa	8,49	8,75	0-41
Dimensão da empresa			
<250 Trabalhadores	90	(44,1%)	
250-1000 Trabalhadores	23	(11,3%)	
> 1000 Trabalhadores	91	(44,6%)	
Sector de actividade da empresa			
Actividades de Saúde Humana e apoio social	59	(28,9%)	
Administração Pública e Defesa, Segurança Social	38	(18,6%)	
Educação	27	(13,2%)	
Electricidade, Gás, Vapor de água, água quente e fria e ar frio	9	(4,4%)	
Actividades de consultadoria, científicas, técnicas e similares	9	(4,4%)	
Outras actividades de serviços	26	(12,7%)	
Outros sectores de actividade	36	(17,8%)	

5.2.3. Procedimento de recolha de dados

Numa primeira fase deste estudo, foi feita a construção do protocolo, através da selecção de instrumentos com boas qualidades psicométricas e que melhor se adequassem à avaliação das variáveis e objectivos do estudo. Após esta selecção foi feito o pedido de autorização da utilização das mesmas aos diversos autores das escalas.

Como para um dos instrumentos – *Escala de Equilíbrio Trabalho - Família* – não existia uma versão portuguesa, procedeu-se à tradução da mesma de acordo com o sugerido na literatura (Hill & Hill, 2005). Solicitou-se a três psicólogos que realizassem uma tradução da versão original do instrumento para língua portuguesa. Analisadas e discutidas as diferenças entre as três traduções alcançou-se uma versão final integrativa, tendo sido posteriormente feita a retroversão para língua inglesa por um psicólogo bilingue e comparadas as versões que se revelaram muito semelhantes.

Foi feito um pré-teste ao protocolo completo, através do seu preenchimento em papel e discussão por um grupo de colaboradores, no sentido de se clarificar qualquer questão necessária e averiguar a duração da aplicação do mesmo.

Como a utilização da internet por grupos sociais com uma diversidade de características sócio-demográficas como forma de informação e comunicação tem tido um crescimento exponencial nos últimos anos (Wright, 2005), as metodologias de investigação tentam acompanhar estes rápidos avanços e começam a fazer recurso a estas novas tecnologias (Gosling, Vazire, Srivastava & John, 2004). Neste sentido, no presente estudo optou-se por recolher os dados através de um questionário on-line (*on-line survey*). Vários autores (Birnbaum, 2004; Gosling et al., 2004; Kraut et al., 2004; Ritter, & Sue, 2007; Schmidt, 1997; Wright, 2005) têm salientado diferentes benefícios deste método:

- 1) Facilidade de acesso à população, incluindo indivíduos em locais distantes geograficamente ou outros difíceis de aceder através de outras metodologias de investigação;
- 2) Garantia de aspectos éticos como a confidencialidade e o anonimato dos participantes, o que se constitui como uma importante mais-valia face à natureza sensível de algumas variáveis do estudo (e.g. conflito, satisfação com o trabalho).
- 3) Baixo custo relativamente ao tempo, pois possibilita a recolha de dados num curto período de tempo, permitindo ao investigador investir tempo noutras tarefas. Os dados são automaticamente compilados numa base de dados, excluindo assim os erros potenciais da

sua introdução por parte do investigador. Baixo custo em termos de recursos físicos comparativamente com técnicas mais tradicionais como o formato em papel (e.g. de impressão, distribuição, recolha, introdução de dados).

Note-se que a literatura (Ritter, & Sue, 2007; Schmidt, 1997; Wright, 2005) alerta também para algumas limitações na utilização de questionários *on-line*, nomeadamente:

- 1) Os participantes têm que ter acesso a este tipo de tecnologia;
- 2) Necessidade de ter algum cuidado quanto à amostragem e validade externa/generalização dos resultados do estudo. Esta metodologia funciona melhor quando por exemplo está disponível uma lista de e-mails da população em causa. O investigador deve ter em conta que se tem verificado um viés (*Self-selection bias*) que se traduz na tendência de algumas pessoas estarem mais motivadas para responderem a convites para participações em estudos *on-line*, enquanto outras o ignoram e recusam estes convites, eliminando estes *e-mails* sistematicamente, sem os analisarem ou reencaminharem. Neste caso é sugerida a replicação do estudo. Por outro lado, nem sempre as pessoas respondem às variáveis demográficas, sendo que este potencial problema é minimizado na medida em que o número de participantes aumenta.
- 3) Possibilidade do participante responder múltiplas vezes (e.g. para obter recompensa) e dificuldade em analisar a taxa de não resposta ao estudo (e.g. questionários muito longos ou com problemas técnicos têm elevada probabilidade de não resposta).

Um aspecto polémico que é considerado por alguns autores (Gosling, et al., 2004) está relacionado com a crítica que tem sido apontada à diversidade demográfica destes estudos. Para Gosling e colaboradores (2004) as amostras recolhidas através da internet são tão diversificadas como as formas mais tradicionais de recolha de dados, no entanto podem não ser completamente representativas da população. Relativamente ao género, homens e mulheres são hoje iguais utilizadores desta nova tecnologia (Lenhart et al. Cit. por Gosling et al., 2004), mas dependendo do interesse do assunto em análise, é possível que as mulheres registem elevadas taxas de participação, como o fariam nos estudos em que a recolha de dados fosse feita de outra forma. Relativamente ao estatuto sócio-económico, à etnia, à localização geográfica e à idade os estudos que usam esta metodologia parecem ser mais heterogéneos quando comparados com os mais tradicionais.

Consideradas as limitações, e na certeza de que não existem metodologias isentas de limitações, a opção metodológica pelo inquérito *on-line* teve por base as vantagens que este procedimento apresenta face à recolha da amostra e aos objectivos do estudo.

Na segunda fase deste estudo foi feita a implementação do protocolo final. Este foi transcrito para um formulário HTML²⁷ *on-line* através do programa *Google docs*, um *software* gratuito e de fácil utilização. Foi ainda realizado um teste prévio por dois colaboradores a fim de se avaliar o funcionamento deste formulário e que questões teriam obrigatoriedade de resposta.

Como sugerido na literatura (e.g. Ritter, & Sue, 2007; Kraut et al., 2004) foram tidos em conta diversos aspectos éticos, assegurando-se o consentimento informado, a confidencialidade e anonimato dos participantes (princípio do respeito pela pessoa humana), a interpretação ética dos resultados (princípio da beneficência e da justiça). Estes princípios foram tidos em conta na medida em que todos os participantes foram recrutados através de envio de *e-mail* onde constava: informação clara sobre o autor, os objectivos e o contexto do estudo; o tempo aproximado de resposta; o carácter voluntário do estudo; a garantia da confidencialidade e anonimato; e a salvaguarda de que os dados seriam apenas utilizados para a finalidade de investigação de acordo com os objectivos da mesma (resultados defendidos no âmbito de uma prova pública de mestrado). No final deste *e-mail* seguia o *link* com o questionário a que poderiam aceder ou não se tivessem interesse em participar no estudo.

Foi feita a divulgação do estudo a um grupo alvo de 200 indivíduos (Anexo A). A lista de *e-mail* de metade deste grupo alvo de participantes foi obtida através de um encontro/rede social²⁸. Apesar da sua utilização ser mais frequente em metodologias qualitativas, recorreu-se também e de forma complementar à técnica de amostragem Bola de Neve (Biernacki & Waldorf, 1981; Noy, 2008), utilizando 100 informadores estratégicos com os critérios de inclusão no estudo que reencaminharam o *e-mail* com o questionário a outros indivíduos também com estes critérios.

²⁷ *Hyper Text Markup Language*

²⁸ Dos 200 indivíduos do grupo alvo, 100 eram mulheres que participaram num almoço cujo tema era “3º Encontro Mulheres do Séc. XXI - Conciliação Família - trabalho” e que disponibilizaram o seu e-mail para receberem o questionário *on-line*.

O protocolo esteve *on-line* no período de 23/03/2011 a 02/05/2011 (Anexo B). Após o preenchimento, os dados eram remetidos automaticamente para a base de dados do estudo à qual só a autora deste estudo tinha acesso, como forma de garantir a segurança e integridade da informação recolhida.

5.2.4. Instrumentos

Após revisão de literatura, análise da documentação, das qualidades psicométricas dos instrumentos e da obtenção do consentimento dos autores necessário foi constituído o protocolo final. Neste foram incluídos um questionário demográfico, um inventário de práticas de conciliação do trabalho com a família (Allen, 2001), a escala que avalia a percepção da organização como “amiga da família” (Chambel & Santos, 2009), as escalas de satisfação com a família e com o trabalho (Chambel & Marques-Pinto, 2008), a escala de facilitação trabalho – família (Chambel & Marques-Pinto, 2008), a escala de conflito trabalho – família (Chambel & Barbosa, no prelo), a escala de equilíbrio trabalho – família (Carlson, et al. 2009) e a versão experimental reduzida da escala de Bem-Estar Psicológico (Novo, Duarte-Silva & Peralta, 1997). Estes instrumentos serão posteriormente caracterizados e sintetizados na Figura 4.

5.2.4.1. Questionário Demográfico

As 17 questões relativas às informações demográficas foram incluídas no início do protocolo utilizado²⁹. As variáveis demográficas compreendiam: o sexo; a idade; a nacionalidade; a escolaridade; o estado civil; as pessoas com quem coabita; o nº e a idade dos filhos; a zona de residência do agregado; a profissão; o tipo, dimensão e sector de actividade da empresa onde trabalha; o tipo de contrato de trabalho; a situação profissional, o nº de horas médio de trabalho semanal e o nº de anos que trabalha na empresa.

²⁹ Note-se que como uma forma de ultrapassar algumas limitações apontadas na utilização de questionários *on-line*, as respostas a este questionário demográfico eram de carácter obrigatório.

5.2.4.2. Inventário de Práticas de Conciliação do Trabalho com a Família

Para avaliar as práticas disponibilizadas pela organização para a conciliação do trabalho com a família foi utilizada uma adaptação da lista sugerida por Allen (2001). Esta abrangia um conjunto de 10 práticas, agrupadas em dois tipos: *práticas de flexibilidade* (horário de trabalho flexível, semana de trabalho comprimida ou seja as mesmas horas de trabalho concentradas em menos dias da semana, trabalho a partir de casa e trabalho a tempo parcial); e *práticas de suporte no cuidado de dependentes* (creches/jardins-de-infância no local de trabalho, subsídios de apoio à infância, serviços de informação/encaminhamento sobre creches/jardins-de-infância, licença de maternidade paga, licença de paternidade paga e apoio no cuidado a idosos). Neste estudo foram excluídas as licenças de maternidade e paternidade pagas, uma vez que são impostas na lei portuguesa, não fazendo sentido incluí-las como forma de diferenciação. Os participantes deveriam indicar se cada uma das práticas existiria no seu local de trabalho, assinalando apenas as disponíveis. Foi depois calculado o somatório de práticas de conciliação disponibilizadas pela organização.

5.2.4.3. Percepção da Organização como Suporte

Para avaliar a percepção dos participantes sobre a percepção do suporte organizacional relativamente à vida familiar, foi utilizada a versão portuguesa (Chambel & Santos, 2009) da escala unidimensional *Family Supportive Organization Perception (FSOP)* de Allen (2001) constituída por 14 itens. Os participantes deveriam responder numa escala de cinco pontos que variava de Discordo Totalmente (1) a Concordo Completamente (5), assinalando se a organização em que trabalhava partilhava a perspectiva expressa em cada afirmação. Dos 14 itens presentes neste instrumento 11 são recodificados no sentido inverso, para que as pontuações mais altas correspondam a percepções mais positivas quanto ao suporte da empresa no equilíbrio do trabalho – família. Um exemplo, dos itens, seria “O trabalho deverá ser a prioridade na vida das pessoas”.

A consistência interna dos 14 itens no estudo original corresponde a um *alpha* de Cronbach de 0.91. No estudo português foi feita uma análise factorial exploratória em componentes principais, com rotação ortogonal dos eixos, retendo-se um factor explicativo de 34.25% da variância, tendo sido eliminados os itens 5, 12 e 13. A consistência interna do referido estudo revelou um *alpha* de Cronbach de 0,86.

Na presente investigação, ao nível da consistência interna da escala foi obtido um valor de *alpha* de Cronbach de 0,88, que segundo Pestana e Gageiro (2008) representa um indicador de fiabilidade adequado.

5.2.4.4. Escala de Satisfação com a família

Para avaliar a percepção do participante quanto à sua satisfação com a família recorreu-se à versão traduzida e validada para a população portuguesa de Chambel e Marques Pinto (2008) da escala *Family Satisfaction* (Brayfield & Rothe, 1951) no formato abreviado, com cinco itens, desenvolvido por Aryee, Tan e Srinivas (2005). Esta versão abreviada foi inicialmente criada para avaliar a satisfação com o trabalho e adaptada por isomorfismo para o domínio da família. Os participantes deveriam indicar o seu grau de concordância relativamente a cinco afirmações de carácter descritivo (*e.g.*, *Eu sinto-me bastante satisfeito(a) com a minha vida familiar*), numa escala de tipo *Likert*, com cinco categorias de resposta ordenadas de (1) discordo muito a (5) concordo muito. O resultado global da escala é obtido pela média da soma dos itens.

A versão portuguesa do instrumento apresenta, em termos de fiabilidade, um *alpha* de Cronbach de 0.88.

No presente estudo a análise de consistência interna revelou um *alpha* de Cronbach de 0,81, o que representa um valor de fiabilidade considerado adequado (Pestana & Gageiro, 2008)

5.2.4.5. Escala de Satisfação com o Trabalho

Para avaliar a percepção do participante no que concerne à sua satisfação com o trabalho recorreu-se à versão validada e traduzida para a população portuguesa de Chambel e Marques-Pinto (2008) da escala original *Job Satisfaction* de Brayfield e Rothe (1951). Tal como Aryee et al. (2005), utilizou-se uma versão reduzida, com cinco itens. Os participantes deveriam indicar o seu grau de concordância relativamente a cinco afirmações de carácter descritivo (*e.g.*, *Eu sinto-me bastante satisfeito(a) com a minha vida profissional*), numa escala de tipo *Likert*, com cinco categorias de resposta ordenadas de

(1) *discordo muito* a (5) *concordo muito*. O resultado global da escala é obtido a partir da média da soma dos itens.

A escala foi traduzida e validada para a população portuguesa verificando-se um α de 0.84. No presente estudo a análise de consistência interna revelou um valor *alpha* de Cronbach de 0,86, o que indica um valor de fiabilidade adequado (Pestana & Gageiro, 2008)

5.2.4.6. Escala de Conflito Trabalho – Família

O Conflito do Trabalho na Família e da Família no Trabalho foi medido através da versão portuguesa de Chambel e Barbosa (no prelo) da escala original “Work-Family Conflict Scale” de Carlson, Kacmar e Williams (2000). Trata-se de uma escala multidimensional, sendo que a versão portuguesa engloba 27 dos 32 itens da versão original. O instrumento mede a bidireccionalidade do conflito no sentido Família → Trabalho e no sentido Trabalho → Família e as duas formas de conflito: Tempo e *Strain*. Foram excluídos os 5 itens relativos à dimensão comportamental do conflito porque se revelaram, no estudo português, de difícil compreensão para os sujeitos e porque não se considerou neste que existisse incompatibilidade entre os comportamentos adequados no contexto de trabalho e os adequados na família.

O Conflito do Trabalho na Família, relativamente à dimensão tempo foi medido através de 5 itens que avaliavam o conflito que tem lugar quando o tempo dedicado ao trabalho torna difícil o desempenho do papel familiar (*e.g. Sinto que não tenho tempo suficiente para as minhas tarefas em casa, devido ao tempo que tenho de despende no trabalho*).

O Conflito do Trabalho na Família quanto à dimensão *strain* foi avaliado através de 8 itens que sugerem que a pressão vivenciada no desempenho do papel no trabalho interfere com a participação na vida familiar (*e.g. O stress provocado pelo meu trabalho faz com que chegue a casa irritado*).

O Conflito da Família no Trabalho na dimensão tempo foi apurado através de 6 itens que medem o conflito da família no trabalho, que ocorre quando o tempo dedicado à família torna difícil o desempenho do papel no trabalho (*e.g. O tempo gasto em actividades familiares interfere com o meu trabalho*);

O Conflito da Família no Trabalho relativamente à dimensão *strain* foi avaliado através de 8 itens que indicam que a pressão da vivência familiar afecta o desempenho no trabalho (e.g. *Estou demasiado cansado no emprego por causa das coisas que tenho de fazer em casa*). Os sujeitos deveriam responder numa escala de tipo *Likert*, com cinco categorias de resposta ordenadas de (1) *Raramente* a (5) o *Quase Sempre*, e onde os valores mais elevados de resposta se referiam a resultados mais elevados no conflito entre o trabalho e a família.

No estudo português de Chambel e Barbosa (no prelo), os coeficientes alpha de Cronbach foram calculados para os dois momentos (T1 e T2) do estudo longitudinal. Para o conflito do trabalho na família quanto à dimensão tempo foram obtidos quer para T1 como para T2 um α de 0,87. Foram ainda obtidos um α de 0,89 em T1 e 0,88 em T2 para o conflito do trabalho na família na dimensão *strain*, de 0,74 em T1 e 0,70 em T2 para o conflito da família no trabalho na dimensão tempo, e de 0,84 nos dois momentos para o conflito da família no trabalho na dimensão *strain*.

No presente estudo, a consistência interna foi analisada através do coeficiente de *alpha* de Cronbach, obtendo-se para a escala global e para o conflito do trabalho na família na dimensão tempo um valor de 0,92, um α de 0,91 para a dimensão *strain*, um α de 0,70 para o conflito da família no trabalho par a dimensão tempo e um α de 0,85 para a dimensão *strain* no mesmo sentido do conflito. Os valores de fiabilidade encontrados correspondem a indicadores considerados aceitáveis (Pestana & Gageiro, 2008).

5.2.4.7. Escala de Facilitação trabalho – família

A Facilitação do Trabalho na Família e da Família no Trabalho foi avaliada através da versão portuguesa de Chambel e Marques-Pinto (2008) da escala original *Work-Family Facilitation Scale* de Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz (2006). Este é um instrumento, constituído por 18 itens, que avalia a bidireccionalidade da Facilitação, medindo três dimensões no sentido Trabalho → Família (desenvolvimento, afecto e capital) e três dimensões no sentido Família → Trabalho (desenvolvimento, afecto e eficácia).

A cada uma das seis dimensões *supra* mencionadas correspondem três itens.

Exemplos dos itens das dimensões da direcção da Facilitação do Trabalho na Família são *O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família* (dimensão desenvolvimento); *O meu envolvimento com o meu trabalho põe-me com bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família* (dimensão afecto); *O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a sentir preenchido(a) como pessoa e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família* (dimensão capital).

Exemplos de itens das dimensões da Facilitação da Família no Trabalho são: *O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a ganhar conhecimentos e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador* (dimensão desenvolvimento); *O meu envolvimento com a minha família põe-me com bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador* (dimensão afecto); *O meu envolvimento com a minha família exige-me que evite desperdiçar tempo no trabalho e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador* (dimensão eficácia).

Os sujeitos deveriam assinalar qual o seu grau de concordância com cada uma das afirmações apresentadas, usando para tal uma escala de resposta de tipo *Likert*, com cinco categorias de resposta ordenadas de (1) *discordo fortemente* a (5) *concordo fortemente*. As instruções definiam inequivocamente que os participantes deviam concordar com a totalidade da frase apresentada, ou seja, tinham que decidir se o ganho ocorria e se este acarretava um melhor funcionamento.

A consistência interna, para as seis dimensões, encontrada por Carlson et al. (2006), foi expressa em valores de *alpha* de Cronbach que variavam entre 0.73 e 0.91. Para a escala global foi obtido um coeficiente *alpha* de Cronbach de 0.92. No sentido da facilitação do trabalho na família foi encontrado um valor de $\alpha = 0.86$ e na facilitação da família no trabalho foi obtido um $\alpha = 0.92$. No estudo português de Chambel e Marques-Pinto (2008) verificou-se um *alpha* de Cronbach de 0.94 para a escala global, de 0.92 para a facilitação do trabalho na família e de 0.90 para a facilitação da família no trabalho.

No presente estudo a consistência interna foi obtida através do cálculo do coeficiente *alpha* de Cronbach que revelou um valor de 0.91 para a escala global, de 0.85 para a escala de facilitação do trabalho na família e de 0.85 para a escala de facilitação da família no trabalho. Os valores obtidos permitem considerar uma fiabilidade do instrumento aceitável (Pestana & Gageiro, 2008).

5.2.4.8. Escala de Equilíbrio trabalho – família

Recorreu-se à utilização da medida *Work-Family Balance* proposta por Carlson, Grzywacks e Zivnuska (2009), baseada no conceito de equilíbrio trabalho-família de Grzywacs e Carlson (2007), traduzida neste estudo para avaliar a percepção dos participantes sobre esta variável.

Esta escala é unidimensional e é composta por 6 itens (e.g. *Sou capaz de negociar e cumprir o que é esperado de mim no meu trabalho e na minha família*). Os participantes deveriam indicar o seu grau de concordância com cada uma das 6 afirmações de carácter descritivo, numa escala de tipo *Likert*, com cinco categorias de resposta ordenadas que variavam entre (1) Discordo Fortemente e (5) Concordo Fortemente. Os itens foram codificados no sentido de que maiores pontuações conduziram a níveis mais elevados do constructo em causa. A versão original mostrou uma boa consistência interna com um valor de *alpha* de Cronbach de 0.93.

Em termos de fiabilidade, o presente estudo revela como indicador de consistência interna um coeficiente de *alpha* de Cronbach no valor de 0.89. No estudo dos itens (Quadro 3), os valores de correlação média inter-itens e a correlação item-total revelaram bons níveis de fiabilidade.

Quadro 3 – *Equilíbrio Trabalho – Família: Consistência interna (estudo dos itens)*

Item	Média	R Item-Total (contendo o item)	R Item-Total (sem o item)	Alpha (sem o item)
1	3.86	0.70	0.57	0.87
2	3.85	0.70	0.56	0.87
3	3.77	0.66	0.48	0.88
4	3.84	0.77	0.65	0.86
5	3.81	0.66	0.48	0.88
6	3.86	0.77	0.64	0.86

Foi ainda analisada a estrutura factorial da versão portuguesa da escala de equilíbrio trabalho – família de Carlson, Grzywacks e Zivnuska (2009), para se apurar a natureza da agregação dos 6 itens. A análise factorial exploratória realizada pelo método de extracção

de componentes principais, pela regra de Guttman-Kaiser (considerando-se as raízes latentes ≥ 1), permitiu a extracção de apenas um factor explicativo de 64.9% da variância das respostas aos itens como mostra o Quadro 4, o que replica a unidimensionalidade do instrumento original.

Quadro 4 – *Equilíbrio Trabalho - Família: Resultados da análise de componentes principais*

Factor 1 – Equilíbrio Trabalho-Família	
Item	Peso
1	0.793
2	0.797
3	0.770
4	0.851
5	0.762
6	0.855
Raízes latentes	3.89
% Variância Explicada	64.9
% Total de Variância explicada	64.9

5.2.4.9. Escala de Bem-estar psicológico

O Bem-Estar Psicológico dos participantes foi avaliado através da versão experimental reduzida da Escala de Bem-Estar Psicológico (EBEP-R) de Novo et al. (2004). Esta foi construída a partir das *Psychological Well-Being Scales* de Ryff (1989) adaptadas para português (EBEP) por Novo, Duarte-Silva e Peralta (1997, 2006).

O indicador de Bem-Estar Psicológico global, foi o único utilizado no presente estudo, e é obtido a partir de 6 escalas: Aceitação de Si, Crescimento Pessoal, Objectivos da Vida, Relações Positivas com os Outros, Domínio do Meio e Autonomia. No conjunto a EBEP-R é constituída por 18 itens (e.g. “Tenho tendência para me preocupar com o que as outras pessoas pensam de mim”, “Sinto que tiro imenso partido das minhas amizades”). A cada uma das seis subescalas correspondem 3 itens. Os participantes deveriam indicar o seu

grau de concordância face às afirmações apresentadas numa escala de tipo *Likert*, com seis categorias de resposta ordenadas da seguinte forma: (1) Discordo completamente; (2) Discordo em grande parte; (3) Discordo Parcialmente; (4) Concordo parcialmente; (5) Concordo em grande parte; (6) Concordo completamente. O resultado de cada subescala é dado pela soma dos itens após a reconversão dos que são apresentados em ordem inversa, no sentido que as pontuações mais elevadas correspondam a uma maior intensidade das características da dimensão subjacente. O somatório dos resultados obtidos pelas seis escalas corresponde a um indicador da escala global de Bem-Estar Psicológico.

O estudo português (Novo, et al., 2006) da escala global revelou uma boa consistência interna, com um *alpha* de Cronbach correspondente a 0.82.

Em termos de fiabilidade, o presente estudo revela um coeficiente de *alpha* de Cronbach no valor de 0.86, considerado aceitável (Pestana & Gageiro, 2008).

Figura 4 – Síntese descritiva dos instrumentos e respectivos indicadores de fiabilidade

Nome do Instrumento	Autor/Versão Portuguesa	Dimensões	Nº itens	Escala de Resposta	Indicadores de Fiabilidade
Inventário de Práticas de Conciliação do Trabalho com a Família	Allen (2001)/ Chambel e Santos (2009)	2 Dimensões: 1) Práticas de flexibilidade 2) Práticas de apoio a dependentes (Dim. Licenças excluída)	8	0-Não está disponível 1-Está disponível	
Percepção da Organização como Suporte	Allen (2001)/ Chambel e Santos (2009)	1 Dimensão global	14	Discordo Totalmente (1) a Concordo Completamente (5)	Versão Portuguesa: <i>alpha</i> de Cronbach de 0.86 Estudo Actual: <i>alpha</i> de Cronbach de 0.88
Escala de Satisfação com a Família	Brayfield e Rothe (1951)/Marques Pinto e Chambel, 2008) Versão reduzida	1 Dimensão global	5	Discordo Muito (1) a Concordo Muito (5)	Versão Portuguesa: <i>alpha</i> de Cronbach de 0.88 Estudo Actual: <i>alpha</i> de Cronbach de 0.81
Escala de Satisfação com o Trabalho	Brayfield e Rothe (1951)/Marques Pinto e Chambel, 2008) Versão reduzida	1 Dimensão global	5	Discordo Muito (1) a Concordo Muito (5)	Versão Portuguesa: <i>alpha</i> de Cronbach de 0.84 Estudo Actual: <i>alpha</i> de Cronbach de 0.86

<p>Escala de Conflito Trabalho – Família</p>	<p>Carlson, Kamar e Williams (2000)/ Chambel e Barbosa, (2008)</p>	<p>2 Dim. na direcção F → T 2Dim. na direcção T → F (tempo e <i>strain</i>, o comportamento foi eliminado)</p>	<p>27</p>	<p>Raramente (1) a Quase Sempre (5)</p>	<p>Versão Portuguesa: CT → F (<i>strain</i>): T1 $\alpha=0.89$ e T2 $\alpha=0.88$; CT → F (<i>time</i>): T1 = T2 $\alpha=0.87$; CF → T (<i>strain</i>): T1 = T2 $\alpha=0.84$; CF → T (<i>time</i>): T1 $\alpha=0.74$ e T2 $\alpha=0.70$ Estudo Actual: CT → F (<i>strain</i>): $\alpha=0.91$; CT → F (<i>time</i>): $\alpha=0.92$; CF → T (<i>strain</i>): $\alpha=0.85$; CT → F (<i>time</i>): $\alpha=0.70$; Escala global: $\alpha=0.92$</p>
<p>Escala de Facilitação Trabalho – Família</p>	<p>Carlson, Kacmar, Wayne e Grziwacs (2006)/ Marques Pinto e Chambel (2008)</p>	<p>3 Dim. Na direcção T → F (desenvolvimento, afecto e capital) 3 Dim. na direcção F → T (desenvolvimento, afecto e eficácia)</p>	<p>18</p>	<p>Discordo Fortemente (1) a Concordo Fortemente(5)</p>	<p>Versão Portuguesa: Escala global <i>Alpha</i> de Cronbach de 0,92 Estudo actual: Escala global <i>Alpha</i> de Cronbach de 0,91 FT→F com $\alpha=0.85$ FF→T com $\alpha=0.85$</p>
<p>Escala de Equilíbrio Trabalho – Família</p>	<p>Carlson, Grzywacs & Zivnuska (2009)</p>	<p>1 Dimensão global</p>	<p>6</p>	<p>Discordo Fortemente (1) a Concordo Fortemente(5)</p>	<p>Estudo Original: <i>Alpha</i> de Cronbach de 0,93 Versão Portuguesa/Estudo actual: <i>Alpha</i> de Cronbach de 0.89</p>
<p>Escala de Bem-estar Psicológico</p>	<p>Ryff & Keyes (1995)/ Novo, Duarte Silva e Peralta (1997)</p>	<p>1 Dimensão global</p>	<p>18</p>	<p>Discordo Completamente(1) a Concordo Completamente (6)</p>	<p>Versão Portuguesa: <i>Alpha</i> de Cronbach de 0,87 Estudo actual: <i>Alpha</i> de Cronbach de 0.86</p>

5.2.5. Metodologia de análise de dados

Os dados recolhidos através do preenchimento do questionário no *link on-line* foram reencaminhados para uma base de dados *Google docs*. Para se proceder à análise estatística, os dados foram exportados posteriormente para o programa estatístico Predictive Analytics SoftWare (PASW)³⁰, versão 18.0.3.

Foram realizadas análises estatísticas descritivas e inferenciais, recorrendo-se a diferentes testes estatísticos, em conformidade com os objectivos, variáveis em causa e verificação de pressupostos necessários. Este último aspecto verificou-se particularmente para a aplicação dos testes paramétricos, tendo-se em conta os pressupostos da normalidade das distribuições e da homogeneidade das variâncias. As análises realizadas com o objectivo de verificar estes pressupostos foram realizadas sobre as sub-amostras definidas pelos factores considerados. Recorreu-se ao teste Kolmogorov-Smirnov ($n > 30$) para avaliar a normalidade das distribuições e ao teste de Levene para avaliar a homogeneidade de variâncias, sempre que estes pressupostos estava assegurados optou-se pela análise paramétrica.

Os valores de prova inferiores a 0,05 foram considerados estatisticamente significativos.

³⁰ Um software da marca IBM® SPSS®

CAPÍTULO 6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo visa reportar os principais resultados desta investigação relativos às hipóteses anteriormente colocadas. Na análise estatística destes resultados foram utilizados testes de comparação de médias, testes de correlação e testes de regressão linear múltipla seleccionados em função dos objectivos e das características das variáveis em estudo.

6.1. Testes de Comparação de médias

Comparação entre sexos

Um dos aspectos mais discutidos na literatura na última década tem sido a diferença entre sexos quanto às variáveis na interface trabalho-família (Bianchi & Milkie, 2010; Halpern, 2005). Espera-se, de acordo com a revisão de literatura que não existam diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres quanto ao equilíbrio trabalho – família (ETF), à facilitação trabalho – família (FT-F), ao conflito trabalho – família (CT-F) (hipótese 1), à satisfação com o trabalho (ST), à satisfação com a família (SF) e ao bem-estar psicológico (BEP) (hipótese 2).

No sentido de se testar estas hipóteses realizou-se o *teste de Mann-Whitney* (estatística não paramétrica) que permite avaliar a diferença entre dois grupos independentes em medidas contínuas, neste caso para o ET-F, FT-F, SF e BEP. Para testar a comparação entre sexos relativamente às variáveis CT-F e ST foi utilizado o *teste T para amostras independentes* (estatística paramétrica).

A estatística descritiva das variáveis será apresentada no Quadro 5 que se segue.

Quadro 5 – Estatística descritiva das variáveis equilíbrio trabalho – família, facilitação trabalho – família, conflito trabalho – família, satisfação com o trabalho, satisfação com a família e bem-estar psicológico em participantes do sexo feminino e masculino.

	ET-F		FT-F		CT-F		ST		SF		BEP	
	Med	M	Med	M	Med	M	Med	M	Med	M	Med	M
	(DP)		(DP)		(DP)		(DP)		(DP)		(DP)	
Feminino (n=150)	4.00	3.79	3.78	3.68	2.54	2.60	3.4	3.37	4.0	3.98	85.0	83.27
	(.54)		(.61)		(.57)		(.76)		(.65)		(10.6)	
Masculino (n=54)	4.00	3.95	3.81	3.67	2.38	2.49	3.8	3.49	4.0	4.07	86.5	83.94
	(.65)		(.52)		(.59)		(.78)		(.63)		(12.6)	

Como previsto pelas hipóteses anteriores, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres relativamente a nenhuma das variáveis analisadas.

Vários estudos têm mostrado que, nas últimas décadas, a distribuição do tempo dedicado ao trabalho pago tem ficado cada vez mais similar entre homens e mulheres (Bianchi & Milkie, 2010), deste modo é também esperado que não existam diferenças entre sexos quanto ao número de horas de trabalho pago, mas que as mulheres recorram mais do que os homens a um regime de trabalho mais flexível como o regime de trabalho em *part-time* (Hipótese 3) uma vez que ainda se verificam algumas diferenças quanto aos papéis de género na distribuição do trabalho não pago (ex. maiores responsabilidades no cuidado dos filhos). Para testar a primeira parte desta hipótese utilizou-se o teste *Qui-quadrado*, que permite a comparação do número de casos em cada categoria e, para testar a segunda parte da hipótese, relativa ao regime de trabalho, utilizou-se o *Teste Exacto de Fisher*³¹. O

³¹ Os pressupostos do teste Qui-Quadrado não estavam garantidos, uma vez que existiam células com frequências esperadas <5, assim sendo e visto tratar-se de uma tabela de contingência 2x2 utilizou-se o teste de Fisher, que não tem esta restrição (Pestana & Gageiro, 2008).

Quadro 6 mostra a distribuição do número de horas de trabalho para o sexo feminino e masculino.

Quadro 6 – *Número de horas de trabalho pago em função do sexo do indivíduo: frequência absoluta e relativa (n=204)*

	<35h semanais n (%)	35-40h semanais n (%)	>40 h semanais n (%)
Feminino (n=150)	20 (13.3)	119 (79.3)	11(7.3)
Masculino (n=54)	3(5.6)	43 (79.6)	8 (14.8)

Os resultados indicam que não existem diferenças significativas entre sexos quanto ao número de horas trabalhadas ($\chi^2(2)=4.52$, $p=.105$). Mas efectivamente existem diferenças estatisticamente significativas quanto ao regime de trabalho, no sentido de que as mulheres têm maior probabilidade de recorrer a um regime de trabalho a tempo parcial, sendo que 16 (10.7%) das mulheres neste estudo trabalha em tempo parcial e as restantes 134 (89.3%) trabalha a tempo inteiro, nenhum dos homens desta amostra trabalha a tempo parcial ($p=.006$, $p<.05$).

Comparação quanto ao estado civil

Espera-se, de acordo com a hipótese 4, que não existam diferenças quanto ao estado civil na percepção de conflito trabalho - família (CT-F), de equilíbrio trabalho - família (ET-F), e de facilitação trabalho - família (FT-F). Para testar esta hipótese recorreu-se ao teste *one-way ANOVA* (estatística paramétrica) relativamente à variável CT-F e ao teste de *Kruskal-Wallis* (alternativa não paramétrica) para testar a existências de diferenças entre as diferentes categorias de estado civil quanto ao ET-F e a FT-F.

Os resultados obtidos confirmaram parcialmente a hipótese, na medida em que revelaram que não existiam diferenças entre indivíduos solteiros, casados, divorciados e a viver em união de facto quanto ao ET-F e ao CT-F, mas o mesmo não aconteceu no caso da FT-F onde se verificaram diferenças estatisticamente significativas ($K-W=12,05$, $p=.007$). Neste sentido, para se clarificar entre que estados existiam diferenças, procedeu-se ao teste de *Mann-Whitney*, para realização de comparações múltiplas.

Quadro 7 – Estatística descritiva da Facilitação trabalho – família (FT-F) em função do estado civil

	FTF		
	Med	M	(D.P.)
Casado (n=109)	3.83	3.78	(.483)
Solteiro (n=54)	3.61	3.57	(.498)
União de facto (n=27)	3.89	3.62	(.518)
Divorciado (n=13)	3.56	3.38	(.553)

Os resultados revelaram que as diferenças estatisticamente significativas na FT-F verificam-se entre indivíduos casados e divorciados ($U=397.0$, $Z=-2.59$, $p<.05$) e entre indivíduos casados e solteiros ($U=2182.5$, $Z=-2.68$, $p<.05$). As diferenças vão no sentido de que os indivíduos que se encontram casados percebem um maior nível de facilitação entre a esfera do trabalho e da família quanto à FT-F. Entre indivíduos casados e em união de facto não existem diferenças estatisticamente significativas ($U=1265.5$, $Z=-1.13$, $p=.260$).

Comparação quanto à existência de filhos

A parentalidade comporta um acréscimo de exigências nos papéis familiares (Winslow, 2005), assim como previsto na hipótese 5 espera-se que os indivíduos com filhos percebam maiores níveis de conflito trabalho-família e menores níveis de equilíbrio trabalho-família. Para testar a primeira parte da hipótese foi utilizado o teste *T para amostras independentes* (estatística paramétrica). Para testar a segunda parte desta hipótese, relativamente à variável ET-F, utilizou-se o teste estatístico de *Mann-Whitney*

(estatística não paramétrica). A estatística descritiva destas variáveis em função da existência de filhos surge no Quadro 8.

Quadro 8 – *Estatística descritiva do Conflito Trabalho – Família (CT-F) e do Equilíbrio Trabalho – Família (ET-F) em participantes com filhos e sem filhos*

	CT-F		ET-F	
	Med	M (DP)	Med	M (DP)
Sem filhos (n=150)	2.42	2.48 (.54)	4.0	3.84 (.57)
Com filhos (n=54)	2.54	2.65 (.60)	4.0	3.83 (.58)

Como seria de esperar, os indivíduos com filhos revelam diferenças estatisticamente significativas ($t_{(202)}=-2.083$, $p<.05$) comparativamente com os indivíduos sem filhos, sendo que os primeiros percebem um maior nível de conflito entre os papéis familiares e profissionais. Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre indivíduos com filhos e sem filhos quanto à percepção de equilíbrio entre trabalho e família ($U=4951.5$, $Z=-.305$, $p=.761$), ou seja quanto à sua capacidade flexível de negociação destes papéis e o cumprimento de expectativas associadas aos mesmos.

Comparação entre as fases do ciclo vital familiar

No sentido de testar se existem diferenças estatisticamente significativas entre diferentes fases do ciclo vital familiar quanto à percepção de conflito trabalho-família (CT-F), mas não quanto ao equilíbrio trabalho-família (ET-F) (hipótese 6) recorreu-se *ao teste one-way ANOVA* (estatística paramétrica) para proceder à comparação das pontuações médias dos indivíduos que se encontram em diferentes fases do ciclo vital quanto ao CT-F e ao teste *Pos-hoc LSD (Least Significant Difference)*, para efectuar as comparações entre as médias dos subgrupos, sem ajustamento à taxa de erro das comparações múltiplas. De seguida, para analisar os mesmos grupos quanto ao ET-F procedeu-se ao *teste Kruskal-Wallis* (estatística não paramétrica). Para ambas as análises foram eliminados os indivíduos com mais de 50 anos de idade (n=5), pertencentes à última fase do ciclo de vida (ninho vazio),

uma vez que a dimensão deste grupo era muito reduzida comparativamente com as restantes, conferindo-se assim maior robustez à análise estatística.

Quadro 9 – *Conflito Trabalho – Família (CT-F) em função da fase do ciclo de vida familiar do indivíduo: média e desvio-padrão (n=181)*

	CT-F
	M (DP)
1. Anterior à parentalidade (idade <35 anos) n=72	2.48 (.55)
2. Transição para a parentalidade (Filho mais novo ≤1 ano) n=12	2.92 (.57)
3. Filhos em idade pré-escolar (filho mais novo dos 2-5anos) n=44	2.78 (.58)
4. Filhos em idade escolar (filho mais novo com 6-12 anos) n=34	2.61(.59)
5. Filhos adolescentes (filho mais novo 13-17 anos) n=14	2.58 (.55)

A ANOVA realizada revelou diferenças estatisticamente significativas ($F_{(4,176)}=2,93$, $p<0,05$) entre três fases diferentes do ciclo vital familiar quanto ao conflito entre trabalho e família. As análises por comparações múltiplas entre pares de médias recorrendo ao teste LSD mostraram que os indivíduos pertencentes a famílias em fase de transição para a parentalidade, com apenas um filho menor de um ano de idade, apresentavam resultados significativamente mais elevados no CT-F, seguidas das famílias com filhos em idade pré-escolar, comparativamente com os participantes (com idade inferior a 35 anos de idade) na fase anterior à parentalidade que apresentam valores médios significativamente mais baixos de CT-F. A segunda parte da hipótese também é confirmada, uma vez que não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre as diferentes fases do ciclo de vida quanto ao ET-F ($K-W=4.42$, $p=.352$).

Comparação entre regimes de trabalho

De acordo com a hipótese 7, espera-se que os indivíduos que beneficiem de um horário reduzido registem maiores níveis de facilitação trabalho-família (FT-F), maior percepção da empresa como suporte (FSOP), maior número de práticas de conciliação do trabalho na família e uma maior satisfação com o trabalho, comparativamente com os indivíduos que trabalham a tempo inteiro (full-time). No sentido de testar se existiam diferenças entre estes dois grupos, utilizou-se o teste de Mann-Whitney (estatística não paramétrica) relativamente às variáveis FT-F e total de práticas de conciliação e o teste *T* para amostras independentes (estatística paramétrica) para o caso da variável ST e FSOP. A estatística descritiva é apresentada no Quadro 10 que se segue.

Quadro 10 – Estatística descritiva de Facilitação trabalho – família, Percepção da empresa como suporte, Práticas de conciliação trabalho – família e Satisfação com o Trabalho em participantes que trabalham em part-time e em full-time.

	FT-F		Prát.		FSOP		ST	
	Med	M(DP)	Med	M(DP)	Med	M(DP)	Med	M(DP)
<i>Part-time</i> (n=16)	4.03	4.01 (.65)	2.00	1.88 (1.09)	5.20	4.98 (.92)	3.60	3.78 (.57)
<i>Full-time</i> (n=188)	3.72	3.65 (.52)	1.00	1.39 (1.12)	4.40	4.37 (.94)	3.50	3.37 (.77)

Os resultados revelaram que existem diferenças estatisticamente significativas entre os indivíduos que trabalham em *full-time* e em *part-time*, no sentido em que os indivíduos que trabalham apenas em regime parcial revelam maiores níveis de FT-F ($U=778.5$, $z=-3.20$, $p<.05$), utilizam um maior número de práticas de conciliação ($U=1047.0$, $z=-2.14$, $p<.05$), manifestam uma percepção da organização onde trabalha como suporte ($t_{(202)}=-2.47$, $p<.05$) e uma maior satisfação com o trabalho ($t_{(202)}=-2.05$, $p<.05$).

6.2. Testes de Correlação

Como visto anteriormente, o principal foco deste trabalho é a relação entre os constructos de conflito trabalho-família (CT-F), facilitação trabalho-família (FT-F) e o equilíbrio trabalho-família (ET-F), bem como as suas associações à satisfação com o trabalho (ST), à satisfação com a família (SF), ao bem-estar psicológico (BEP), à percepção da organização como um suporte (FSOP) e às práticas de conciliação do trabalho com a família (Práticas). Para concretizar este objectivo foram realizadas entre estas variáveis em estudo, na amostra com os 204 participantes, *correlações de Pearson* sempre que os pressupostos da estatística paramétrica eram cumpridos e a alternativa não paramétrica *coeficiente de Spearman* quando estes pressupostos foram violados por algumas das variáveis em estudo.

O Quadro 11 apresenta a estatística descritiva e as correlações para as variáveis em estudo. A análise das correlações permite verificar relações bem diferenciadas³².

Conflito trabalho-família, Facilitação trabalho-família e Equilíbrio trabalho-família

Em relação à hipótese 8, em que se defende que as variáveis CT-F, FT-F e ET-F não estão associadas, verifica-se que o ET-F parece estar fracamente associado ao constructo de FT-F como descrito na literatura (Carlson et al., 2009), uma vez que apresenta uma correlação positiva de magnitude fraca com a FTF ($r_s = .339$, $p < .01$), o mesmo acontecendo para as duas direcções da facilitação, FT→F ($r_s = .328$, $p < .01$) e FF→T ($r_s = .321$, $p < .01$). Por outro lado, verifica-se uma associação negativa de fraca magnitude ($r_s = -.392$, $p < .01$) entre ET-F e a escala global de CT-F, uma correlação negativa muito fraca entre ET-F e o CF→T ($r_s = -.238$, $p < .01$), mas uma correlação negativa de magnitude moderada entre ET-F e o CT→F ($r_s = .321$, $p < .01$), o que indica que a maiores níveis de conflito do trabalho na família estão associados valores mais baixos de equilíbrio trabalho-família. Também parece existir apenas uma fraca associação entre os constructos de CT-T e de FT-F, na medida em que a correlação entre estas duas variáveis é negativa e de magnitude muito fraca ($r_s = -.207$, $p < .01$).

³² Nesta análise são utilizados os critérios de Cohen (1992) para determinar a força das correlações.

Quadro 11 – Estatística descritiva e Correlações entre as variáveis em estudo (N=204)

Variável	Média	D.P.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. ET-F	3.83	.573	-											
2. CT-F	2.57	.580	-.392**	-										
3. CT→F	2.89	.805	-.408**	.898**	-									
4. CF→T	2.26	.561	-.238**	.777**	.421**	-								
5. FT-F	3.68	.510	.339**	-.207**	-.245**	-.120	-							
6. FT→F	3.64	.553	.328**	-.216**	-.120	.423**	.953**	-						
7. FF→T	3.72	.520	.321**	-.172*	-.185**	-.089	.943**	.810**	-					
8. BEP	83.45	11.177	.426**	-.469**	-.417**	-.360**	.326**	.300**	.310**	-				
9. SF	3.99	.644	.273**	-.162*	-.130	-.131	.382**	.322**	.415**	.294**	-			
10. ST	3.40	.766	.346**	-.297**	-.316**	-.160**	.603**	.631**	.496**	.399**	.258**	-		
11. FSOP	4.42	.954	.200**	-.352**	-.383**	-.177**	.296**	.290**	.261**	.189**	.099	.255**	-	
12. Prat.	1.43	1.178	.067	-.185*	-.131	-.195**	.234**	.219**	.219**	.115	.119	.247**	.197**	-

Nota: * p<.05 ** p<.01

Equilíbrio trabalho – família e Satisfação com a família, Satisfação com o trabalho e Bem-estar psicológico

Relativamente à hipótese 9 do estudo, segundo a qual se espera que o ET-F à semelhança da FT-F esteja positivamente associado à SF, à ST e com o BEP, verificou-se que existe apenas uma relação positiva de fraca magnitude entre ET-F com a ST ($r_s = .346$, $p < .01$) e muito fraca com a SF ($r_s = .273$, $p < .01$), mas uma relação positiva de maior magnitude com o BEP ($r_s = .426$, $p < .01$), indicativa de que a um maior cumprimento das expectativas que são negociadas e partilhadas entre o indivíduo e o seu parceiro de papel nos domínios do trabalho e da família, correspondem também a maiores níveis de bem-estar psicológico, nas suas várias dimensões.

Facilitação trabalho – família e Satisfação com a família, Satisfação com o trabalho e Bem-estar psicológico

Os resultados revelam quanto à relação entre a FTF e a ST e SF, a existência de uma associação positiva de fraca magnitude entre a FTF com a SF ($r_s = .382$, $p < 0.1$), mas uma associação positiva de magnitude muito elevada com a ST ($r_s = .603$, $p < 0.1$), indicando que um maior nível de ganhos em termos de experiências, competências, e oportunidades que potenciam o crescimento e melhor funcionamento entre as duas esferas estão associados maiores níveis de satisfação com o trabalho, tal como encontrado no estudo meta-analítico de McNall et al. (2009). A relação entre a FTF e o BEP, ao contrário do que aconteceu com o ETF, mostrou-se fraca, com uma correlação positiva tendencialmente de fraca magnitude ($r_s = .326$, $p < 0.1$).

Quando se analisa a bidireccionalidade da FT-F (hipóteses 10 e 11) verifica-se que a associação positiva anteriormente encontrada entre FTF e a ST aumenta a sua magnitude quando se considera a direcção da FT→F ($r_s = .631$, $p < 0.1$), na direcção oposta a correlação entre a ST com a FF →T é indicativa de uma associação positiva também elevada ($r_s = .496$, $p < 0.1$).

Relativamente à SF, a associação com a FT→F mostrou-se positiva mas de fraca magnitude ($r_s = .322$, $p < 0.1$), mas no sentido oposto, no caso da associação entre FF→T e a SF, a relação mostrou-se positiva e de magnitude moderada ($r_s = .415$, $p < 0.1$), parecendo confirmar que a facilitação do trabalho na família está mais associada a variáveis ligadas à

esfera do trabalho e que a facilitação no sentido oposto tem uma associação mais forte às variáveis da família.

Conflito trabalho-família e Satisfação com a família, Satisfação com o trabalho e Bem-estar psicológico

Relativamente à hipótese 12, que pressupõe que o CT-F está negativamente associado à SF, à ST e ao BEP, verifica-se uma associação negativa de magnitude, embora fraca entre o CTF e a ST ($r_s = -.297$, $p < 0.1$) e negativa muito fraca com a SF ($r_s = -.162$, $p < 0.1$), mas uma associação negativa tendencialmente elevada com o BEP ($r_s = -.469$, $p < 0.1$) indicativa de que a um maior nível de conflitos inter-papéis, entre a esfera do trabalho e da família, estão associados menores níveis de bem-estar.

Quando se analisa a existência de uma associação negativa entre bidireccionalidade do CTF e a satisfação no trabalho, bem como com a satisfação com a família (hipóteses 13 e 14), verifica-se que no sentido CT→F não existe associação significativa com a SF e a correlação com a ST revela-se negativa e de fraca magnitude ($r_s = -.316$, $p < 0.1$). No sentido oposto o CF→T constata-se também a inexistência de uma relação estatisticamente significativa com a SF e uma relação negativa de magnitude muito fraca com a ST ($r_s = -.160$, $p < 0.1$).

Práticas de conciliação do trabalho com a família e Percepção da organização como um suporte, facilitação trabalho-família e equilíbrio trabalho-família

Espera-se que exista uma associação positiva entre a disponibilização de práticas de conciliação do trabalho com a família (Acordos de trabalho flexível e Apoio a dependentes), a percepção da organização como um suporte, a FT-F e o ET-F (hipótese 15). Esta hipótese é apenas parcialmente verificada, uma vez que da análise dos resultados obtidos é possível perceber que existe uma associação positiva estatisticamente significativa, embora muito fraca, entre a disponibilização de práticas e a FSOP ($r_s = .197$, $p < 0.1$) e a FT-F ($r_s = .234$, $p < 0.1$). Mas, verificou-se que o ET-F não está associado de forma estatisticamente significativa à disponibilização de práticas, encontrando-se associado positivamente, embora com uma magnitude muito fraca, à FSOP ($r_s = .200$,

$p < 0.1$), indicando que a maiores níveis de percepção de ET-F estão associados maiores níveis de FSOP.

6.3. Testes de regressão linear múltipla

No sentido de explorar a hipótese de que o ET-F, o CT-F e a FT-F contribuem para explicar o bem-estar psicológico (hipótese 16), a satisfação com o trabalho (hipótese 17), e a satisfação familiar (hipótese 18), a significância destes três preditores foi avaliada com um modelo de regressão linear múltipla para cada uma das três variáveis dependentes. Verificaram-se as condições de aplicação dos três modelos fazendo recurso à análise gráfica dos resíduos estudentizados, à estatística Durbin-Watson e à estatística VIF, conforme sugerido por Maroco (2007). Os preditores cumpriram os pressupostos necessários, não se verificando multicolinearidade.

O Quadro 12, que se segue, reporta os resultados relativos aos três modelos de regressão linear múltipla em função dos três referidos preditores.

Quadro 12 – Resumo dos modelos de regressão linear múltipla do bem-estar psicológico (BEP), da satisfação com o trabalho (ST) e da satisfação com a família (SF) em função das variáveis conflito trabalho-família (CT-F), facilitação trabalho-família (FT-F) e equilíbrio trabalho-família (ET-F)

	BEP			ST			SF		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
CT-F	-6.327	1.217	-.328	-.213	.077	-.161	-.046	.080	-.042
FT-F	4.506	1.321	.206	.878	.083	.585	.435	.086	.345
ET-F	5.101	1.282	.262	.116	.081	.087	.118	.084	.105
R_a^2		0.34			0.44			0.16	
F		35.82**			54.95**			13.02**	

*p< .05. **p< .01.

Os resultados, relativos à hipótese 16, mostram que o primeiro modelo de regressão linear relativo ao BEP em função do CT-F, da FT-F e do ET-F revelou-se estatisticamente significativo ($F_{(3,203)}=35.82$; $R_a^2=0.34$; $p=.000$), explicando 34% da variância. A análise dos coeficientes de regressão e da sua significância estatística revelou que o CT-F ($\beta=-3.28$), a FT-F ($\beta=.206$) e o ET-F ($\beta=.262$) são preditores do BEP.

Em relação à hipótese 17, os resultados indicam que o segundo modelo de regressão linear em função do CT-F, da FT-F e do ET-F se revelou também estatisticamente significativo ($F_{(3,203)}=54.948$; $R_a^2=0.444$; $p=.000$), explicando 44,4% da variância. Contudo, a análise dos coeficientes de regressão e da sua significância estatística revelou que um dos preditores considerados no modelo, o ET-F, não tem poder explicativo na variável dependente, apenas o CT-F ($\beta=-.161$) e a FT-F ($\beta=.585$) são preditores da satisfação com o trabalho.

Relativamente à hipótese 18, os resultados revelaram que o modelo de regressão linear em função do CT-F, da FT-F e do ET-F também se revelou estatisticamente significativo ($F_{(3,203)}=13.021$; $R_a^2=0.151$; $p=.000$), explicando apenas 16.3% da variância. Neste caso a análise dos coeficientes de regressão e da sua significância estatística quanto a este modelo revelou que apenas um dos preditores considerados, a FT-F, tem poder explicativo na variável na satisfação com a família, sendo que o CT-F e o ETF não são significativos.

CAPÍTULO 7 – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo visa apresentar a discussão dos resultados obtidos face às diferentes hipóteses colocadas nesta investigação, decorrentes da revisão de literatura. Pretende-se fornecer um quadro explicativo pertinente para a compreensão da influência de fenómenos como o conflito, a facilitação e o equilíbrio entre as esferas do trabalho e da família na satisfação com estas duas esferas e com o bem-estar psicológico dos indivíduos.

O objectivo proposto para este estudo foi o de explorar as relações entre o conflito, a facilitação e o equilíbrio na interface trabalho – família, caracterizando também a sua influência na satisfação com o trabalho, na satisfação com a família e no bem-estar psicológico dos indivíduos. Foi, ainda, analisada a existência de algumas diferenças demográficas quanto à manifestação destas variáveis e a sua relação com a percepção da família como suporte ou como “amiga da família” e a disponibilização de práticas de conciliação do trabalho com a família.

Para cumprir os objectivos deste estudo exploratório, seguiu-se uma metodologia de recolha de dados de natureza quantitativa, recorrendo-se a um questionário *on-line*, uma metodologia recente que faz recurso às tecnologias de informação e comunicação.

Os principais resultados passarão a ser discutidos de seguida.

A influência dos factores demográficos: Farão o sexo e o estado civil a diferença?

Os resultados obtidos neste estudo revelaram que não existiam diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres quanto ao conflito trabalho – família, quanto à facilitação trabalho – família e quanto ao equilíbrio trabalho – família. Estes resultados vão no sentido de estudos anteriores que mostram que homens e mulheres reportam níveis semelhantes de conflito trabalho – família (Frone, 2003; Powell & Greenhaus, 2010), de facilitação trabalho – família (Grzywacz & Marks, 2000) e também de equilíbrio entre trabalho e família, sendo este último considerado como uma tendência, transversal a homens e mulheres, para estar positivamente envolvido em cada papel da sua vida, tanto na esfera familiar como profissional (Marks & McDermid, 1996).

Os papéis e o modo como são vivenciados constituem importantes elementos da identidade pessoal dos homens e das mulheres, na sua relação com os outros e com a sociedade em geral. Ao longo do tempo, as inúmeras mudanças socioeconómicas que se têm verificado afectaram profundamente a dinâmica das famílias e a configuração da força do trabalho (e.g. ingresso da mulher na força de trabalho, aumento das famílias monoparentais femininas, aumento dos casais em que ambos os elementos têm a responsabilidade de trabalhar fora de casa e de educar os filhos). Estas mudanças consubstanciaram-se numa importante alteração na forma de pensar os papéis femininos e masculinos nas últimas décadas, contribuindo para atenuar os estereótipos dos papéis tradicionais de género vigentes (o papel da mulher seria o de estar em casa a cuidar da família e, o do homem, seria o de trabalhar fora, de modo a sustentar financeiramente este sistema), dando origem a crenças mais igualitárias (Barnett, 2004; Barnett & Hyde, 2001; Grzywcaz & Marks, 2000). Aquilo que é hoje esperado da sociedade, dos homens e das mulheres na interface trabalho – família, tem vindo gradualmente a mudar no sentido de contrariar a ideologia da família e do trabalho como “esferas separadas” e de haver uma maior permeabilidade de fronteiras e um maior compromisso nos papéis da esfera familiar e da esfera profissional, quer por parte das mulheres como dos homens.

A literatura também tem mostrado que, para os dois sexos, o bem-estar psicológico e os níveis de satisfação são igualmente afectados pelo trabalho, pelo casamento e pelos filhos. As diferenças estão no facto das mulheres serem mais afectadas nas mudanças familiares ao longo do tempo. Não obstante, homens e mulheres experienciam essencialmente os mesmos níveis de recompensas e preocupações (Barnett, et al. 1987; Barnett & Hyde, 2001; Frone, 2003). Neste sentido, seria de esperar que os níveis de satisfação com o trabalho, com a família e com o bem-estar psicológico fossem similares entre homens e mulheres. Os resultados obtidos neste estudo parecem dar suporte empírico a esta ideia, uma vez que não foram encontradas diferenças estaticamente significativas entre sexos quanto a estas três variáveis.

Ao contrário da variável demográfica anterior, a hipótese segundo a qual, não se esperavam encontrar diferenças quanto ao estado civil relativamente ao conflito trabalho – família, facilitação trabalho – família e equilíbrio trabalho – família foi apenas parcialmente confirmada, uma vez que foram encontradas diferenças estatisticamente significativas relativamente ao estado civil quanto à facilitação trabalho – família (K-

W=12.05, p=.007). O estado civil revelou uma diferenciação entre grupos quanto à facilitação trabalho – família, sendo de destacar o contraste entre os indivíduos casados e solteiros (U=2182.5, Z=-2.68, p<.05) e entre os indivíduos casados e divorciados (U=397.0, Z=-2.59, p<.05), no sentido dos indivíduos casados revelam maiores níveis de facilitação trabalho – família. Uma explicação possível subjacente a estes dados parece ser a de que o casamento, enquanto compromisso público, acarreta o desempenho de novos papéis familiares que podem comportar alguns desafios, mas também gerar uma rede de ganhos significativos (hipótese expansionista) (Barnett & Hyde, 2001; Marks, 1977; Sieber, 1974). Nos indivíduos casados, poderão existir recursos de natureza psicológica (e.g. confiança mútua, auto-estima, apoio, inter-ajuda no casal/conjugalidade partilhada “*true partnership*”), material (e.g. aumento dos recursos económicos familiares provenientes da actividade profissional exercida pelos dois, apoio da família alargada um do outro), ou outra, que não estão presentes nos indivíduos solteiros ou divorciados, e que facilitam ou melhoram a participação dos indivíduos casados da esfera da família na esfera do trabalho e vice-versa (Barnett & Hyde, 2001; Carlson et al., 2006; Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006). Ainda neste sentido, de acordo com Voydanoff (2004,2005 b), uma explicação possível para esta diferença seria a de que os indivíduos casados teriam acesso a determinadas condições estruturais ou psicológicas que poderiam ser utilizadas para facilitar o desempenho, reduzir as exigências ou gerar recursos adicionais para fazer face às exigências dos seus múltiplos papéis. Estes recursos da esfera familiar (recursos intra-domínios) teriam uma saliência diferencial para a facilitação trabalho – família, amplificando as sinergias positivas entre o trabalho e a família.

Desafios na esfera da família: A influência da parentalidade e do ciclo de vida familiar no conflito e no equilíbrio trabalho – família

Os resultados revelaram, como seria expectável, que os indivíduos com filhos apresentam maiores níveis de percepção conflito trabalho – família do que indivíduos sem filhos ($t_{(202)}=-2.083$, p<.05), mas não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre indivíduos com filhos e sem filhos quanto ao equilíbrio trabalho – família.

Estes resultados podem ser, em primeiro lugar, interpretados à luz da literatura científica sobre o conflito trabalho – família, que tem mostrado a associação entre a existência de

filhos e o conflito entre o trabalho e a família (Byron, 2005; Frone et al., 1997; Michel et al., 2011; Winslow, 2005). As pressões inerentes ao papel da parentalidade (que exige tempo e energia por parte dos adultos) constituem-se um desafio, dificultando a sua conciliação com as exigências do papel profissional, criando um conflito inter-papéis (Greenhaus & Beutell, 1985).

Note-se, no entanto, que o equilíbrio trabalho – família parece tratar-se de um fenómeno diferente, a existência de níveis mais elevados de conflito trabalho – família não é acompanhada obrigatoriamente por níveis inferiores de equilíbrio nos indivíduos com filhos, comparativamente com os indivíduos sem filhos.

De acordo com Marks e MacDermid (1996) estes dados poderiam explicar-se porque os indivíduos com filhos vão procurar dar significado e envolver-se ao máximo no desempenho do seu papel parental, que é parte integrante da sua identidade pessoal, mas também do seu papel profissional e nos seus restantes papéis sociais, de modo a tirarem o máximo partido destes para se sentirem realizados em pleno. A tónica é colocada no cumprimento das expectativas sobre o papel da parentalidade desse indivíduo, que ele vai negociar e partilhar como o seu cônjuge, e no cumprimento das expectativas sobre o seu papel profissional que também vai sendo (re)negociado e partilhado com os seus colegas de trabalho e chefias (Grzywcaz & Carlson, 2007).

Numa explicação alternativa, Voydanoff (2005b) defende, segundo a teoria de ajustamento, que o equilíbrio seria uma avaliação global de que os recursos do trabalho (e.g. rendimentos, apoio da chefia, flexibilidade de horário) fariam face às exigências familiares dos indivíduos com filhos (e.g. maior disponibilidade para os filhos, maiores despesas com as crianças) e que, por sua vez, os recursos familiares (e.g. apoio do cônjuge, apoio da família alargada) destes indivíduos também corresponderiam às exigências profissionais (e.g. assiduidade, cumprimento de objectivos de desempenho), de modo a que a sua participação nestes dois domínios fosse eficaz. Além disso, os indivíduos dispõem de estratégias que cruzam os domínios da família e do trabalho com vista ao equilíbrio, reduzindo as exigências ou aumentando estes recursos (e.g. diminuir as horas de trabalho, contratar um serviço que possa prestar cuidados aos filhos enquanto trabalha).

Numa perspectiva desenvolvimentista, quando se explora se a percepção de conflito trabalho – família seria, de forma estatisticamente significativa, diferente para indivíduos

de várias fases do ciclo de vida, mas o mesmo não aconteceria para o equilíbrio trabalho – família, os resultados confirmam que existem efectivamente diferenças significativas entre fases do ciclo de vida familiar quanto ao conflito trabalho – família ($F_{(4,176)}=2,93$, $p<0,05$), mas não para o equilíbrio trabalho – família ($K-W=4.42$, $p=.352$).

Constatou-se que o ciclo vital familiar revelou uma diferenciação entre grupos quanto ao conflito trabalho – família, salientando-se o contraste entre os indivíduos na “fase transição para a parentalidade” (filho mais novo com idade ≤ 1 ano) ($M=2.92$, $D.P.=.57$) e entre os indivíduos na “fase anterior à parentalidade” (indivíduos com idade ≤ 35 anos, sem filhos) ($M=2.48$, $D.P.=.55$) e entre estes e os indivíduos na fase “famílias com crianças em idade pré-escolar”(indivíduos com filhos mais novos com idade compreendida entre os 2 e os 5 anos) ($M=2.78$, $DP=.58$).

Estes resultados são consistentes com a literatura na medida em que se espera um aumento do stress e do conflito inter-papéis nos períodos de vida em que os pais se encontram em idade activa e os filhos pequenos estão em casa e requerem mais cuidados (Belsky & Rovine, 1990; Cowan & Cowan, 1992, 2003; Martinengo et al., 2010). Este aspecto é coincidente com as etapas de desenvolvimento familiar como a transição para a parentalidade e famílias com filhos em idade pré-escolar, uma vez que são mais exigentes em termos de recursos (ex. emocionais, temporais, económicos) por parte dos adultos. Segundo Voydanoff (2005b), o conflito (mecanismo de ligação entre recursos e exigências) resultaria da avaliação cognitiva global do indivíduo, nestas fases do ciclo vital, de que os seus recursos profissionais não estão a corresponder às exigências familiares (associado ao $CT \rightarrow F$) e que os recursos familiares também seriam insuficientes para fazer face às exigências profissionais (associado ao $CF \rightarrow T$). As actividades associadas à parentalidade, particularmente quando os filhos são pequenos, são importantes exigências familiares (exigências intra-domínios), de natureza temporal ou psicológica, que limitam a capacidade dos indivíduos para cumprirem as suas obrigações no trabalho e estão fortemente associadas à experiência de conflito.

Mais uma vez estes resultados são consistentes com a ideia de que o equilíbrio trabalho – família parece ser um fenómeno mais complexo, não se verificando diferenças significativas entre as fases do ciclo vital familiar, apesar de as mesmas se verificarem quanto ao conflito trabalho – família. O equilíbrio entre trabalho e família parece estar

mais associado à capacidade de negociação flexível dos papéis entre os membros da família e às expectativas associadas ao cumprimento destes múltiplos papéis (Grzywacz & Marks, 2007), competências que são transversais ao desenvolvimento da família.

Desafios na esfera do trabalho: Número de horas de trabalho pago e Flexibilidade no trabalho

Os resultados obtidos neste estudo mostraram, como esperado, que não existem diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres quanto ao número de horas de trabalho pago, mas existem diferenças quanto ao regime de trabalho, no sentido que as mulheres têm maior probabilidade de utilizar o regime de trabalho em tempo parcial (*part-time*).

Estes resultados parecem dar suporte empírico à ideia de que, nas últimas décadas, a distribuição do tempo dedicado ao trabalho pago tem ficado cada vez mais similar entre homens e mulheres (Barnett & Hyde, 2001; Bianchi & Milkie, 2010). Note-se também que alguns estudos (Torres, 2004, 2006) mostraram que, apesar desta tendência aqui observada, Portugal é um dos países da Europa com maiores taxas de mulheres (nomeadamente quando são mães) a trabalhar mais em regime de tempo inteiro devido à necessidade de conciliar as exigências familiares com as profissionais.

Homens e mulheres valorizam os papéis familiares e profissionais, contudo, os dados obtidos neste estudo indicam que são as mulheres que continuam a recorrer com maior probabilidade a um regime de trabalho mais flexível, quando é necessário dedicar mais tempo à família. Subjacente a este dado parece estar o facto de continuarem a verificar-se algumas diferenças quanto aos papéis associados ao género na distribuição do trabalho não pago (Winslow, 2005).

Apesar das inúmeras mudanças nas dinâmicas familiares e sociais, num sentido de uma sociedade com crenças associadas aos papéis de género mais igualitárias, alguns desafios persistem e estes parecem estar relacionados com a distribuição do trabalho não pago. Em Portugal, quando é estudada a distribuição das horas ocupadas em diversas actividades, os resultados mostram que são maioritariamente as mulheres que continuam a passar mais tempo com as obrigações domésticas e com os cuidados aos filhos, apesar de trabalharem fora de casa o mesmo tempo que os homens (Torres, 2004).

Regime de trabalho, Facilitação trabalho – família e Satisfação com o Trabalho: Pontes com a percepção da empresa como “amiga da família” e a disponibilização de práticas de conciliação trabalho – família

Os resultados evidenciaram, que quando se comparam indivíduos que trabalham em regime de tempo inteiro (*full-time*) com indivíduos em regime de tempo parcial (*part-time*), existem diferenças estatisticamente significativas entre estes, no sentido em que os indivíduos que trabalham apenas em regime parcial revelam maiores níveis de facilitação trabalho – família ($U=778.5$, $z=-3.20$, $p<.05$), utilizam um maior número de práticas de conciliação do trabalho na família ($U=1047.0$, $z=-2.14$, $p<.05$), manifestam uma percepção da organização onde trabalha como um suporte ($t_{(202)}=-2.47$, $p<.05$) e apresentam uma maior satisfação com o trabalho ($t_{(202)}=-2.05$, $p<.05$) comparativamente com indivíduos que trabalham em regime de tempo inteiro.

Estes resultados vão no sentido de estudos anteriores (Allen, 2001; Lobel & Kossek, 1996; Marshal & Barnett, 1994) que defendem que trabalhar em regime de tempo parcial é um importante exemplo da flexibilidade no trabalho, e esta está associada à implementação das políticas e práticas “amigas da família” que ajudam os indivíduos a encontrarem um equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais. Estes estudos mostram também que a flexibilidade está positivamente associada à satisfação com o trabalho, à diminuição da interferência negativa do trabalho na família e ao aumento do tempo disponível para as actividades familiares (Marshal & Barnett, 1994). Muitas organizações têm feito um esforço para implementarem políticas e práticas de conciliação trabalho – família, formalmente e informalmente, sendo reconhecidas como um suporte por parte dos seus colaboradores, sendo este apoio associado positivamente à facilitação trabalho– família (Ford et al., 2007; Grzywacz & Marks, 2000).

Nos resultados obtidos neste estudo, a partir dos testes de correlação, constatou-se que valores mais altos de disponibilização de práticas de conciliação do trabalho com a família (flexibilidade de horário e apoio a dependentes) estão associados positivamente de forma estatisticamente significativa, embora com uma magnitude muito fraca, a uma maior percepção da organização como um suporte ($r_s = .197$, $p<0.1$) e a níveis mais elevados de facilitação trabalho – família ($r_s = .234$, $p<0.1$). Outros factores não considerados neste

estudo poderão estar a contribuir para a fraca magnitude destas correlações (e.g. suporte por parte da chefia).

Quando se analisa a associação da disponibilização destas práticas ao equilíbrio trabalho – família, verifica-se a inexistência de relação estatisticamente significativa, o que não acontece quando se correlaciona o equilíbrio trabalho – família à percepção da organização como um suporte ou como “amiga da família”, verificando-se a existência de uma correlação positiva, embora de magnitude fraca ($r_s = .200$, $p < 0.1$), parecendo confirmar o defendido por Allen (2001) de que a disponibilização de práticas por si só não está associada ao equilíbrio entre o trabalho e a família, ou seja, a disponibilização de práticas de conciliação do trabalho com a família não contribui para uma melhor articulação das responsabilidades da família e do trabalho e as organizações têm que se esforçar para a criação de uma verdadeira “cultura” de apoio à família.

Serão, o Equilíbrio, a Facilitação e o Conflito na interface trabalho – família, constructos distintos?

Os resultados obtidos neste estudo mostraram que o equilíbrio trabalho – família, obtido a partir de uma nova medida proposta por Carlson et al. (2009), parece estar fracamente associado à facilitação trabalho – família, apresentando uma correlação estatisticamente significativa positiva, mas de fraca magnitude ($r_s = .339$, $p < .01$), o mesmo acontecendo para as duas direcções da facilitação, FT→F ($r_s = .328$, $p < .01$) e FF→T ($r_s = .321$, $p < .01$). Por outro lado, verificou-se também uma associação negativa de fraca magnitude entre equilíbrio trabalho – família e a escala global de conflito trabalho – família ($r_s = -.392$, $p < .01$), uma correlação negativa muito fraca entre equilíbrio trabalho – família e o CF→T ($r_s = -.238$, $p < .01$), e uma correlação negativa de magnitude moderada entre equilíbrio trabalho – família e o CT→F ($r_s = .321$, $p < .01$).

Estes resultados são consistentes com na literatura anterior (Butler, Grzywacz, Bass & Linney, citados por Grzywacz & Carlson, 2007; Carlson et al., 2000, 2009), que tem demonstrado que o constructo de equilíbrio é distinto do de facilitação trabalho – família e do de conflito trabalho – família. Note-se que, também entre o conflito trabalho – família e a facilitação trabalho – família, parece existir apenas uma fraca associação negativa ($r_s = -.207$, $p < .01$) indicando como sugerido por Grzywacz e Marks (2000) que o conflito trabalho

– família e a facilitação trabalho – família, ao contrário do que se pensava, afiguram-se como constructos independentes e não como dois pólos opostos de um mesmo *continuum*.

Estes resultados parecem indicar que, apesar de definições anteriores do equilíbrio trabalho – família como baixos níveis de conflito e elevados níveis de facilitação entre os papéis familiares e profissionais (e.g. Frone, 2003), este constructo enquanto o “*cumprimento das expectativas que são negociadas e partilhadas entre o indivíduo e o seu parceiro(a) em relação a determinado papel nos domínios do trabalho e da família*” (Grzywacz & Carlson, 2007, p.458) deve ser analisado por si, não se esgotando nos constructos anteriores.

Equilíbrio trabalho – família, satisfação com a família, satisfação com o trabalho e o bem-estar psicológico

Este estudo explorou também as relações entre o equilíbrio trabalho – família e algumas variáveis-chave da literatura científica sobre a interface trabalho – família. Os resultados revelaram que o equilíbrio trabalho – família, conjuntamente com o conflito trabalho – família e com a facilitação trabalho – família, explica a variância adicional do bem-estar psicológico ($\beta=.26$, $p<.001$), mas ao contrário do que seria expectável, não contribui para a explicação da satisfação com a família ($\beta=.084$, $p=.162$) e da satisfação com o trabalho ($\beta=.081$, $p=.152$).

O estudo correlacional mostrou também que as associações entre o equilíbrio trabalho – família e satisfação com o trabalho são de magnitude fraca ($r_s=.346$, $p<.01$) e com a satisfação com a família de magnitude muito fraca ($r_s= .273$, $p<.01$). Contudo as correlações entre equilíbrio trabalho – família e o bem-estar psicológico são estatisticamente significativas e de magnitude moderada ($r_s=.426$, $p<.01$), indicando que a um maior cumprimento das expectativas que são negociadas e partilhadas entre o indivíduo e o seu parceiro de papel nos domínios do trabalho e da família, correspondem também a maiores níveis de bem-estar psicológico.

Estes resultados no seu conjunto parecem confirmar, tal como o estudo de Grzywacz e Carlson (2007), o pressuposto da teoria de equilíbrio de papéis de Marks e MacDermid (1996) de que as pessoas que conseguem um maior equilíbrio entre os diferentes papéis (por ex. familiares e profissionais) do seu sistema total de papéis, irão ter maiores níveis de

bem-estar. Segundo esta teoria, os indivíduos com um maior equilíbrio entre os seus diferentes papéis, quando confrontados com as exigências destes papéis, estão mais disponíveis para aproveitar cada momento (*seize the moment*), uma vez que a cada papel é reconhecido valor e entendido como digno de atenção. Assim, os indivíduos com maior equilíbrio trabalho – família poderão vivenciar um menor nível de stress na execução dos seus múltiplos papéis, porque estes são igualmente importantes para si, e conduzirão a maior bem-estar.

Surpreendentemente os resultados deste estudo não fornecem suporte empírico à ideia de que o equilíbrio os papéis familiares e profissionais pode explicar a variância adicional de alguns *outcomes* afectivos da interface trabalho – família, como a satisfação com a família e a satisfação com o trabalho, para além daquela que é explicada pelo conflito trabalho – família e pela facilitação trabalho – família, tal como encontrado por Carlson et al. (2009). Este é um resultado difícil de explicar à luz da teoria do equilíbrio de papéis, sendo necessários mais estudos futuros para clarificar melhor quais os *outcomes* da variável equilíbrio trabalho – família.

Conflito trabalho – família, satisfação com a família, com o trabalho e bem-estar psicológico

O conflito trabalho – família e as suas consequências na vida dos indivíduos têm sido dos aspectos mais estudados na literatura científica sobre a interface trabalho – família.

Os resultados obtidos neste estudo mostram como esperado uma associação negativa entre o conflito trabalho – família e a satisfação com o trabalho ($r_s = -.297, p < 0.1$), a satisfação com a família ($r_s = -.162, p < 0.1$) e o bem-estar psicológico ($r_s = -.469, p < 0.1$), indicando que a maiores níveis de conflitos inter-papéis estão associados uma percepção mais baixa de satisfação (com a família e com o trabalho) e menores níveis de bem-estar psicológico. Estes resultados são consistentes com investigações anteriores (Ford et al., 2007; Kossek & Ozeki, 1998).

Quando se analisou a existência de uma associação negativa entre bidireccionalidade do conflito trabalho – família, tal como estudos de Parasuraman et al. (1992), não se encontrou associação entre a satisfação com a família para ambas as direcções do conflito

(CT→F e CF→T). Mas foi encontrada uma correlação negativa com a satisfação com o trabalho para o CT→F e para o CF→T, como seria esperado (Kossek & Oseki, 1998).

Os resultados deste estudo mostraram também que, em conjunto com a facilitação trabalho – família e equilíbrio trabalho – família, o conflito é um preditor significativo do bem-estar psicológico ($\beta = -.3.28$, $p < .01$). Para além da satisfação com a vida (enquanto indicador do bem-estar subjectivo) que é um dos *outcomes* do conflito trabalho – família mais estudados (Allen et al., 2000; Kossek & Oseki, 1997), este estudo indica também que o bem-estar psicológico dos indivíduos é explicado, em parte, pelos baixos níveis de conflito entre o trabalho e a família.

Foi ainda possível constatar neste estudo que, conjuntamente com a facilitação trabalho – família, o conflito trabalho – família explica uma parte considerável da variância da satisfação com o trabalho ($\beta = -.161$, $p < .01$), tal como encontrado em estudos anteriores (Allen et al., 2000; Kossek & Oseki, 1997), mas não da satisfação com a família ($\beta = -.042$, $p = .562$).

A satisfação com a família é afectada pelos recursos e pelos stressores dos outros papéis (ex. do trabalho), stressores estes que podem gerar conflito e reduzir a satisfação com o papel familiar. De acordo com Ford et al. (2007), seria de esperar, principalmente que o conflito do trabalho na família afectasse negativamente os níveis de satisfação com a família, mas não há uma relação directa entre os stressores do trabalho e a satisfação familiar. Poderão existir variáveis mediadoras, como por exemplo o suporte social da família, ou da chefia, e variáveis moderadoras como por exemplo as estratégias de *coping* (Lazarus & Folkman, 1984) que os indivíduos podem adoptar para lidar com as exigências dos múltiplos papéis, ou o funcionamento familiar para lidar que deverão ser consideradas na análise, para explicar a variância da satisfação familiar.

Facilitação trabalho – família, satisfação com a família, com o trabalho e bem-estar psicológico

Os resultados mostraram que a facilitação trabalho – família está positivamente associada à satisfação com a família ($r_s = .382$, $p < 0.1$), e fortemente associada à satisfação com o trabalho ($r_s = .603$, $p < 0.1$). A relação entre a facilitação trabalho – família e o bem-estar psicológico revelou-se positiva, mas de fraca magnitude ($r_s = .326$, $p < 0.1$).

Quando se analisa a bidireccionalidade da facilitação trabalho – família, verificam-se resultados semelhantes à escala global. Contudo, é possível constatar que a facilitação do trabalho na família está fortemente associada a variáveis ligadas à esfera do trabalho como a satisfação com o trabalho e que a facilitação no sentido oposto tem uma associação mais forte às variáveis da família como a satisfação com a família, tal como encontrado nos resultados da meta-análise de McNall et. al (2009).

Além disso, os resultados obtidos neste estudo mostram que a facilitação trabalho – família é um preditor significativo para a satisfação com o trabalho ($\beta=.585$, $p<.01$), para a satisfação com a família ($\beta=.26$, $p<.01$) e para o bem-estar psicológico ($\beta=.206$, $p<.01$). Estes dados parecem ir no sentido do que é defendido em estudos anteriores, indicando que a um maior nível de ganhos em termos de experiências, competências, e oportunidades que potenciam o crescimento e melhor funcionamento entre as duas esferas, estão associados maiores níveis de satisfação com o trabalho, com a família e com o bem-estar psicológico (Barnett & Hyde, 2001; Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; McNall et al., 2009).

CAPÍTULO 8 – CONCLUSÃO

Neste capítulo serão apresentadas as principais linhas de orientação e conclusões deste estudo, seguidas de algumas limitações e de propostas futuras de investigação nesta área.

A literatura científica tem evidenciado que o equilíbrio entre o trabalho e a família é uma preocupação muito importante e actual na vida de homens e mulheres (Allen, et al., 2000; Bianchi & Milkie, 2010; Byron, 2005; Chincilla & Moragas, 2009; Halpern, 2005; Herst, et al., 2000). Neste sentido não será de estranhar que a investigação, sobre o conjunto de relações entre as características familiares e as actividades, atitudes e relações na esfera do trabalho, tenha tido um crescimento exponencial ao longo das últimas décadas. O percurso tem sido cada vez mais integrador, levando em linha de conta os diferentes paradigmas que têm guiado os investigadores nesta interface.

Neste trabalho é feita uma síntese dos paradigmas dominantes na literatura da interface trabalho – família, reconhecendo-se a importância de constructos – chave emergentes como o conflito trabalho – família, a facilitação trabalho – família e o equilíbrio trabalho – família e dos quadros teóricos de referência que lhes estão subjacentes. Foram também exploradas estratégias de sucesso e comentados, numa perspectiva desenvolvimentista, alguns desafios que se colocam à esfera da família na sua intersecção com o trabalho, bem como alguns desafios actuais na esfera do trabalho que se colocam às organizações com vista a um equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais dos indivíduos.

O ponto de partida para este trabalho consistiu na falta de clareza sobre as relações dos constructos – chave na interface trabalho – família e do pouco suporte empírico do constructo de equilíbrio trabalho – família. Este, é aqui perspectivado como “*o cumprimento das expectativas que são negociadas e partilhadas entre o indivíduo e o(a) seu(sua) parceiro(a) quanto a determinado papel nos domínios do trabalho e da família*” (Grzywacz & Carlson, 2007, p.458). Noção que está alicerçada na teoria de equilíbrio de papéis de Marks e MacDermid (1996) e que foi medido neste trabalho com o instrumento multi-itens proposto por Carlson et al. (2009). Não foram também esquecidos quadros teóricos que podem facultar explicações paralelas (e.g. Voydanoff, 2005b), para os principais resultados a que se chegou neste estudo.

De acordo com as primeiras hipóteses formuladas, não eram esperadas diferenças entre homens e mulheres quanto ao conflito trabalho – família, quanto à facilitação trabalho – família e quanto ao equilíbrio trabalho – família, bem como quanto aos níveis de satisfação com o trabalho, satisfação com a família e com o bem-estar psicológico. Os resultados obtidos no estudo confirmaram que, quanto a estas variáveis, os níveis eram similares para ambos os sexos. Contudo, o estado civil parece ser um factor diferenciador para a facilitação trabalho – família, tendo sido encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os indivíduos solteiros e casados e entre estes e divorciados, encontrando-se maiores níveis de facilitação entre trabalho e família nos indivíduos casados.

Também a parentalidade, como solidamente evidenciado na literatura científica (Byron, 2005; Frone et al., 1997; Michel et al., 2011; Winslow, 2005), afecta a interface trabalho – família constituindo-se um desafio, nomeadamente quanto ao conflito inter-papéis. Indivíduos com filhos apresentam maiores níveis de percepção conflito trabalho – família quando comparados com indivíduos sem filhos, mas não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas quanto ao equilíbrio trabalho – família. Numa perspectiva desenvolvimentista, quando se exploram as diferenças quanto às várias fases do ciclo de vida familiar, constatou-se que este factor revelou uma diferenciação estatisticamente significativa entre grupos quanto ao conflito trabalho – família, mas não para o equilíbrio trabalho – família. Como expectável, salientou-se o contraste entre os indivíduos na “fase transição para a parentalidade” e entre os indivíduos na “fase anterior à parentalidade” e entre estes e os indivíduos na fase “famílias com crianças em idade pré-escolar”. É nos períodos de vida em que os pais se encontram em idade activa e os filhos são mais pequenos que se registam maiores níveis de conflito entre as exigências dos papéis familiares e profissionais. Note-se, contudo, que a existência de maiores níveis de conflito trabalho – família não implicam obrigatoriamente menores níveis de equilíbrio trabalho – família, uma vez que para esta última variável não foram encontradas diferenças significativas entre as várias fases do ciclo vital familiar.

Outro aspecto interessante que os resultados revelaram é que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres quanto ao número de horas de trabalho pago, mas existiam diferenças quanto ao regime de trabalho, ou seja são as mulheres que têm maior probabilidade de utilizar um regime de trabalho em tempo

parcial. Subjacentes a estes resultados parecem estar os indicadores estatísticos que apontam ainda para uma diferença quanto à distribuição do tempo de homens e mulheres em relação ao trabalho pago e não pago, continuando as mulheres a ter maiores responsabilidades domésticas, na prestação de cuidados aos filhos pequenos e dependentes (Torres, 2004). Assim, quando as exigências o justificam, são as mulheres que abdicam de trabalhar a tempo inteiro.

Trabalhar em regime de tempo parcial parece trazer vantagens comparativamente ao trabalho em regime de tempo inteiro, sendo que os resultados aqui encontrados apontam para que os indivíduos que trabalham apenas em regime de tempo parcial revelam maiores níveis de facilitação trabalho – família, utilizam um maior número de práticas de conciliação do trabalho na família, manifestam uma percepção mais elevada da organização onde trabalham como um suporte e apresentam uma maior satisfação com o trabalho comparativamente com indivíduos que trabalham em regime de tempo inteiro.

As organizações que permitem aos colaboradores corresponderem às suas responsabilidades familiares e profissionais em simultâneo através da implementação de políticas e práticas facilitadoras do trabalho e da família têm sido consideradas um importante suporte e apelidadas de “amigas da família” (Allen, 2001). Contudo os resultados obtidos neste estudo não parecem apontar para a existência de uma associação entre a disponibilização de práticas de conciliação do trabalho com a família e o equilíbrio trabalho – família, mas sim entre aquele e a percepção da organização como suporte (embora a relação estatística mostre uma fraca magnitude). Neste sentido, estes resultados parecem indicar que não basta a implementação formal de práticas facilitadoras entre trabalho e família, sendo necessária uma verdadeira cultura organizacional de suporte, onde as normas e os valores da mesma reconheçam a verdadeira necessidade, dos seus colaboradores, de encontrar um equilíbrio entre trabalho e família (Allen, 2001; Marshall & Barnett, 1994).

Uma das principais questões colocadas neste estudo, que constituiu o seu ponto de partida, consistiu em explorar empiricamente se o conflito trabalho – família, a facilitação trabalho – família e o equilíbrio trabalho – família se tratavam de constructos distintos. Os resultados obtidos foram consistentes com a literatura anterior (Butler, Grzywacz, Bass & Linney, citados por Grzywacz & Carlson, 2007; Carlson et al., 2000, 2009), que tem vindo

a demonstrar que o constructo de equilíbrio é distinto do de facilitação trabalho – família e do de conflito trabalho – família. Encontrou-se, também, uma fraca associação negativa entre conflito trabalho – família e a facilitação trabalho – família, indicando como sugerido por Grzwacz e Marks (2000) que estes, ao contrário do que se pensava, afiguram-se como constructos independentes e não como dois pólos opostos de um mesmo *continuum*.

Os resultados revelaram ainda que o equilíbrio trabalho – família, conjuntamente com o conflito trabalho – família e com a facilitação trabalho – família, é um preditor significativo do bem-estar psicológico, mas ao contrário do que seria expectável, não contribui para explicar a variância adicional de alguns *outcomes* afectivos da interface trabalho – família, como a satisfação com a família e a satisfação com o trabalho, para além daquela que é explicada pelo conflito trabalho – família e pela facilitação trabalho – família, tal como encontrado por Carlson et al. (2009).

Neste estudo, constatou-se também que a maiores níveis de conflitos inter-papéis estão associados uma percepção mais baixa de satisfação (com a família e com o trabalho) e menores níveis de bem-estar psicológico e que em conjunto com a facilitação trabalho – família e equilíbrio trabalho – família, o conflito é um preditor significativo do bem-estar psicológico. Além disso, o conflito trabalho – família conjuntamente com a facilitação trabalho – família, explicam uma parte considerável da variância da satisfação com o trabalho, tal como encontrado em estudos anteriores (Allen et al., 2000; Kossek & Oseki, 1997), mas não da satisfação com a família. Por seu lado, a facilitação trabalho – família está positivamente associada à satisfação com a família e ao bem-estar psicológico, e fortemente associada à satisfação com o trabalho. A facilitação trabalho – família revelou-se como um preditor significativo para a satisfação com o trabalho, para a satisfação com a família e para o bem-estar psicológico, à semelhança do que foi encontrado por estudos anteriores (e.g. McNall et. al, 2009)

Como limitação deste estudo, destaca-se o facto de ser um estudo transversal, uma vez que os dados foram recolhidos num único momento de avaliação, o que não permite explorar a estabilidade dos resultados obtidos ao longo do tempo. Outro aspecto limitativo, que importa salientar, está relacionado com o uso exclusivo de uma abordagem de natureza quantitativa, com recurso a instrumentos de auto-relato. Considera-se também que a variável nível sócio-económico do agregado familiar, que não foi contemplada neste

estudo, deveria ser abrangida em estudos futuros, uma vez que pode constituir-se como um importante recurso material para o indivíduo nesta interface.

E, por último, uma das importantes limitações deste estudo prende-se com o facto de se ter utilizado um questionário *on-line* para recolher os dados. Apesar das inúmeras vantagens desta metodologia, que utiliza as novas tecnologias de informação e comunicação, esta poderá apresentar uma ameaça à validade externa dos resultados (Schmidt, 1997), sendo necessário algum cuidado com a generalização destes resultados para a população em geral. Sugere-se, de futuro, uma replicação deste estudo com outras metodologias alternativas que apresentem um menor risco face à validade externa.

Apesar das limitações, esta investigação contribuiu com importantes pistas na exploração do constructo de equilíbrio trabalho – família e das suas relações com outros constructos – chave da interface trabalho – família, indicando que este constructo futuramente deverá ser avaliado *per si*, uma vez que não se esgota nas suas relações com o conflito trabalho – família e com a facilitação trabalho – família.

De futuro, será necessário um maior número de estudos que explorem o equilíbrio trabalho – família, contribuindo para uma maior clarificação conceptual e sustentação empírica. Seria igualmente interessante investigar os seus antecedentes, mas também os seus *outcomes*, uma vez que se confirma ser um importante preditor do bem-estar psicológico, mas não da satisfação com o trabalho e com a família, o que é inconsistente com resultados anteriores (Carlson et al., 2009). Destaca-se também a importância de explorar outros níveis de análise, para além do individual (e.g. casal, colegas de trabalho, comunidade), uma vez que o equilíbrio é definido como o cumprimento de expectativas que são negociadas entre o indivíduo e os outros que também participam nos seus diferentes papéis, na esfera da família e na esfera do trabalho.

Outro aspecto que emergiu neste estudo e que parece lançar pistas para reflexão futura, consubstancia-se na necessidade de organizações desenvolverem uma verdadeira cultura de reconhecimento da importância do equilíbrio trabalho – família e dos seus benefícios, que vá além da disponibilização de práticas formais facilitadoras da articulação entre as responsabilidades profissionais e familiares.

Por fim, uma linha de investigação a ter em conta no futuro, que deverá ser explorada empiricamente, advém dos estudos da psicologia da família e da terapia familiar, e consiste

em investigar especificamente as estratégias de sucesso de casais que se identificam como conseguindo um bom nível de equilíbrio entre trabalho e família. Sendo ainda importante evidenciar o contributo que a mediação familiar poderá ter enquanto estratégia preventiva do conflito trabalho – família (Tomé, 2010), especialmente nas fases do ciclo de vida familiar onde este é mais evidente, e enquanto promotora do equilíbrio e (re)conciliação entre os papéis familiares e profissionais. Neste sentido é relevante que estudos futuros possam avaliar directamente se a mediação familiar, no âmbito da interface trabalho – família, poderá constituir-se como um espaço adequado de trabalho de competências comunicacionais e de negociação de múltiplos papéis, com vista ao bem-estar psicológico dos indivíduos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Ashforth, B., Kreiner, G., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25, 472-491.
- Barnett, R. C. (2004). Preface: Women and work: Where are we, where did we come from, and where are we going? *Journal of Social Issues*, 60(4), 667-674.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124(2), 125.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 135-145.

- Barnett, R. C., Gareis, K. C., Sabattini, L., & Carter, N. M (2006). Parental Concerns about After-School Time: Antecedents and Correlates among Dual-Earner Parents. *Journal of Family Issues, 31*(5), 606-625.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist, 56*(10), 781-796.
- Barnett, R.C., & Rivers, C. (1996). *She Works/He Works: How two-income families are happier, healthier, and better off*. New York: Harper Collins.
- Belsky, J., & Rovine, M. (1990). Patterns of marital change across the transition to parenthood: Pregnancy to three years postpartum. *Journal of Marriage and the Family, 52*, 5–19.
- Bianchi, S.M., & Milkie, M.A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family, 72*, 705-725.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball Sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research, 10*(2), 141.
- Birnbaum, M. H. (2004). Human research and data collection via internet. *Annual Review of Psychology, 55*,803-832.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development - Experiments by Nature and Design*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1989). Ecological systems theory. *Annals of Child Development, 6*, 187-249.

- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336–353.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research (pp.37-65). In Korabik, K., Lero, D. & Whitehead, D. (Eds.), *Handbook of Work-family Integration: Research, Theory and best practices*. Amsterdam: JAI Press/Elsevier
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131 – 164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
- Carter, E., & McGoldrik, M. (1980). *The family Lyfe-Cycle: A Framework for Family Therapy*. New York: Gardner Press.
- Chambel, M.J., & Barbosa, M.J. (No prelo). As repercussões do conflito entre o trabalho e a família no bem-estar dos empregados: Um estudo longitudinal. In A. Torres (Ed.), *A relação entre o trabalho e a família em Portugal e na Europa. Atitudes sociais dos portugueses* (vol. X). Lisboa: Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa.

- Chambel, M.J., & Marques-Pinto, A. (2008). *Consequences of work and family facilitation in employees' satisfaction and engagement*. Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa. Working Paper.
- Chambel, M.J., & Santos, M.V. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia*, 26 (3), 275–286.
- Chinchilla, N. (2011, Julho). *A New Paradigm to Work and Family Integration: a Motivational Approach*. Comunicação apresentada na Conferência “A Question of Balance. Internacional Conference on Work and Family - Innovations in Work-Family Research and Practice” organizada pelo IESE Business School da Universidade de Navarra, Barcelona.
- Chinchilla, N., & Moragas, M. (2009). *Senhores do nosso destino*. Lisboa: Aletheia Editores
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance, *Human Relations*, 53, 747-770.
- Clay, R.A. (2005). Making working families work: As the number of dual wage-earner families soars, psychologists focus on families' strategies for success. American Psychological Association: Public Information and Media Relations; Public Communication, *Monitor on Psychology*, 36, 54-56.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Coltrane, S. (1997). Families and gender equity. *National Forum*, 77(2), 31.

- Cowan, C.P., & Cowan, P.A. (1992). *When partners become parents: The big life change for couples*. New York: Basic Books.
- Cowan, P. A., & Cowan, C. P. (2003). Normative family transitions, normal family processes, and healthy child development. In F. Walsh (Ed.), *Normal family processes: Growing diversity and complexity* (3^a ed.; pp. 424–459). New York: Guilford Press.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Eby, L.T., Maher, C. P., & Butts, M. M. (2009). The intersection of work and family life: The role of affect. *Annual Review of Psychology*, 61, 9.1-9.24.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Frone, M., R. (2003). Work-Family Balance. In J. C. T. Quick, L. E. (Ed.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 146-162). Washington D.C.: American Psychological Association.

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65–75.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*(2), 145-167.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review, 25*, 483–491.
- Gosling, S. D., Vazire, S., Srivastava, S., & Jonh, O. P. (2004). Should we trust Web-based studies? A comparative analysis of six preconceptions. *American Psychologist, 59*(2), 93-104.
- Greenhaus, J. H. (2008). Innovations in the study of the work-family interface: Introduction to the Special Section. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81*(3), 343-348.
- Greenhaus, J.H., Allen, T.D., & Spector, P.E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. In P.L. Perrewe & D.C. Ganster (Eds.). *Research in occupational stress and well-being: Vol. 5.* (pp. 61-98). Amsterdam: JAI Press/Elsevier.
- 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., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work – family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510-531
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Powell, G. N. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In *Handbook of gender and work.* (pp. 391-412). Thousand Oaks, CA US: Sage Publications, Inc.

- Greenhaus, J. H., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291–303.
- Grzywacz, J., G., & Bass, B. L. (2003). Work, family and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-261.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and future research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wayne, J. H. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 559-574.
- Grzywacz, J., G., & Marks, N., F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
- Guba, E. G., Lincoln, Y. S., & Denzin, N. K. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In *Handbook of qualitative research*. (pp. 105-117). Thousand Oaks, CA US: Sage Publications, Inc.
- Haddock, S. A., Rattenborg, K. (2003). Benefits and challenges of dual-Earning: perspectives of successful couples. *The American Journal of Family Therapy*, 31, 325-344.

- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Current, L. R., & Ziemba, S. (2003). Intimate partnership: The foundation to the successful balance of family and work. *The American Journal of Family Therapy*, 31, 107-124.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Ziemba, S., & Current, L. (2001). Ten adaptive strategies for work and family balance: Advice from successful families. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27, 44 5-458.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Ziemba, S., & Lyness, K.P. (2006). Practices of dual earner couples successfully balancing work and family. *Journal of Family and Economic Issues*, 27(2), 207-234.
- Halpern, D. F. (2005). Psychology at the Intersection of Work and Family: Recommendations for Employers, Working Families, and Policymakers. *American Psychologist*, 60(5), 397-409.
- Hidalgo, F. L. (2008). Ambitos de aplicación de la mediación familiar. In Bouché, J. H., Hidalgo, F.L. & Álvarez, B (Eds.), *Mediación y orientación familiar (pp.181-204)*, Vol. II. Madrid: Dykinson.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2005). *Investigação por questionário* (2ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Hobfoll, S., E. (1989). Conservation of Resources. A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Instituto Nacional de Estatística (2007). *Comemoração dos 32 anos (1975-2007) do Dia Internacional da Mulher*, no âmbito do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para todos. Retrieved from:
http://ue2007.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQU

ESdest boui=5582662&DESTAQUEStema=55445&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt

- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323-327.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work – Life initiatives: Greed or benevolence regarding worker's time. In C.L. Cooper & D.M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (vol.7, pp. 79-93). West Sussex, UK: Wiley.
- Kofodimos, J.R.(1995). *Beyond work-family programs: Confronting and resolving the underlying causes of work-personal life conflict*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139–149.
- Kraut, R., Olson, J., Banaji, M., Bruckman, A., Cohen, J., & Couper, M. (2004). Psychological Research Online: Report of Board of Scientific Affairs' Advisory Group on the Conduct of Research on the Internet. *American Psychologist*, 59(2), 105-11
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lobel, S.A., & Kossek, E. E. (1996). Human resource strategies to support diversity in work and personal styles: Beyond the “family friendly” organization. In E.E. Kossek & S.A. Lobel (Eds.), *Managing diversity: Human resource strategies for transforming the workplace* (pp. 221-243). Cambridge, MA: Blackwell.

- Maertz, C. P., Jr., & Boyar, S. L. (2011). Work-family conflict, enrichment, and balance under levels and episodes approaches. *Journal of Management*, 37(1), 68-98.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432.
- Maroco, J. (2007). *Análise estatística com apoio do SPSS*, (4^a ed.), Lisboa: Edições Sílabo.
- Marshall, N. L. & Barnett, R. C.(1994). Family-Friendly workplaces, Work - Family Interface and worker Health. In Gwendolyn P. Hurrell J. Jr. (Eds.) *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues*. Washington, DC, US: American Psychological Association, 253-264.
- Martinengo, G., Jacob, J. I., & Hill, E. J. (2010). Gender and the work-family interface: Exploring differences across the family life course. *Journal of Family Issues*, 31(10), 1363-1390.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2009). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business Psychology*, 25(3), 381-396.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.

- Minuchin, S. (1982). *Famílias: funcionamento e tratamento* (trad. brasileira). Porto Alegre: Artes Médicas.
- 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*(4), 400-410.
- Novo, R. F. (2005, Julho). *Bem-Estar e Psicologia: Conceitos e Propostas de Avaliação*. Documento apresentado no V Congresso Iberoamericano de Evaluación Psicológica, Buenos Aires.
- Novo, R. F. (2003). *Para além da eudaimonia: o bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Novo, R. F., Duarte-Silva, M. E., & Peralta, E. (2006). *Escalas de BEP: Versão reduzida*. Manuscrito não publicado. Lisboa: FPCE-UL.
- Novo, R. F., Duarte-Silva, M. E., & Peralta, E. (1997). O BEP em adultos: Estudo das características psicométricas da versão portuguesa das escalas de C. Ryff. In M. Gonçalves, I. Ribeiro, S. Araújo, C. Machado, L. Almeida, M. Simões (Orgs.). *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos* (Vol. V, pp. 313-324). Braga: APPORT.
- Noy, C. (2008). Sampling Knowledge: The Hermeneutics of Snowball Sampling in Qualitative Research. *International Journal of Social Research Methodology, 11*(4), 327-344.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 339-356.

- Parkinson, L. (2008). *Mediação Familiar*. Ministério da Justiça - Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios, Ed. Agora Comunicação.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de Dados para Ciências Sociais: A complementaridade do SPSS (5ª Ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Pina Prata, F.X. (1997). Formas de intervenção da terapia familiar e diagnóstico sistémico psicoterapêutico: Complexidade e Turbulência. In Marchand, H. & Rebelo Pinto, H.(Eds.) *Actas do Colóquio Família: Contributos da Psicologia e das Ciências da Educação* (pp.201-228). Lisboa: Educa.
- Powell, G.N., & Greenhaus, J.H. (2010). Sex, gender, and the wor-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.
- Relvas, A.P. (1999). *Conversas com Famílias*. Porto: Edições Afrontamento.
- Relvas, A. P. (2000). *O ciclo vital da família. Perspectiva sistémica (2ª ed.)*. Porto: Edições Afrontamento.
- Ribeiro, J.L.P. (1999). *Investigação e Avaliação em Psicologia e Saúde*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Ribeiro, M.T. (2005). Família e Trabalho – Uma perspectiva psicológica da redefinição dos papéis femininos e masculinos. *Revista Sociedade e Trabalho*, 22,45-63.
- Ritter, L. A., & Sue, V. M. (2007). Introduction to using online surveys. *New Directions for Evaluation* (115), 5-14.
- Rocha, P. M. (2009). *Família e Trabalho: (Des)Equilíbrios que orientam a (In)satisfação – O valor do apoio social e da vinculação*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação, da Universidade de Lisboa.

- Ryff, C. (1989). Beyond ponce de leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International Journal of Behavioural Development*, 12(1), 35-55.
- Ryff, C. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-103.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45, 369–386.
- Sampaio, D. & Gameiro, J. (1985). *Terapia Familiar*. Porto: Edições Afrontamento.
- Schmidt, W. C. (1997). World-Wide Web survey research: Benefits, potential problems, and solutions. *Behavior Research Methods, Instruments & Computers*, 29(2), 274-279.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567–578.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, and consequences*. Thousand Oaks, CA:Sage
- Suares, M. (1998). *Mediacion. Conducción de disputas, comunicación y técnicas*. Buenos Aires: Ed. Paidos.

- Thompson, C.A., Beauvais, L.L., & Lyness, K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Tiedje, L.B., Wortham, C.B., Downey, G., Emmons, C, Biernat, M., Lang, E. (1990). Women with multiple roles: Role-compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 63-72.
- Tomé, M. (2010, Maio). *La mediación en la conciliación de la familia y el trabajo*. Comunicação apresentada na Conferência (Re)Conciliação Família/Trabalho organizada pela Universidade Católica Portuguesa, Lisboa.
- Tomé, M. (2011, Maio). *Mediação Familiar, Mediação Comunitária e Mediação escolar*. Comunicação apresentada na Conferência Internacional de Mediação Familiar e Comunitária. Da teoria à prática, organizada pela Universidade Católica Portuguesa, Lisboa.
- Torrego S. J. (2003). *Mediação de conflitos em instituições educativas*. Porto: Edições Asa.
- Torres, A. (2004, Novembro). *Homens e Mulheres entre Trabalho e Família*. Comunicação apresentada no Seminário “Família: realidades e desafios”, Lisboa, promovido pela Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).
- Torres, A. (2006). Work and family in Portugal. In Giovanna Rossi (ed.), *Reconciling Family and Work: New Challenges for Social Policies in Europe* (pp.9-36), Milano: Franco Angeli.
- Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationships between Work and Satisfaction with Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523.

- Vezzulla, J.C. (2010, Maio). *Família e Comunidades Participativas pela Mediação*. Comunicação apresentada na Conferência Internacional de Mediação Familiar e Comunitária. Da teoria à prática, organizada pela Universidade Católica Portuguesa, Lisboa.
- Voydanoff, P. (2007). *Work, Family and Community: Exploring interconnections*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Voydanoff, P. (2005a). The Differential Salience of Family and Community Demands and Resources for Family-to-Work Conflict and Facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3), 395-417.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398–412.
- Voydanoff, P. (2005b). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and the Family*, 67, 822–836.
- Winslow, S. (2005). Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727-755.
- Wright, K. B. (2005). Researching Internet-Based Populations: Advantages and disadvantages of online survey research, online questionnaire authoring software packages, and web survey services. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 10(3).
- Zimmerman, T. S., McBride, R. M., & Bowling, S. W. (2001). Strategies for reducing guilt among working mothers. *The Colorado Early Childhood Journal*, 3(1), 12-17.

ANEXOS

ANEXO A

INFORMAÇÃO SOBRE O QUESTIONÁRIO ON-LINE



Encontra-se a ser desenvolvida uma investigação, no âmbito do Mestrado em Ciências da Família, do Instituto de Ciências da Família da Universidade Católica Portuguesa, que tem como objectivo estudar a forma como as pessoas encontram um equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais e que recursos poderão utilizar para o alcançar.

A recolha de dados, através do questionário “Conciliação Família – Trabalho” permitirá uma melhor compreensão das relações entre a esfera familiar e profissional e quais os recursos mais valorizados. Esta análise irá contribuir para que se cheguem a linhas orientadoras e a melhores práticas de conciliação da família – trabalho.

A sua opinião é importante e a sua participação neste estudo é voluntária. Toda a informação recolhida será confidencial, sendo apenas utilizada para fins estatísticos relacionados com esta investigação.

Se está disponível para colaborar nesta investigação, deixe-nos apenas o seu e-mail na folha em anexo para que lhe seja enviado o questionário através de um link.

Obrigado pela sua disponibilidade e melhor colaboração!

Susana Pimenta

(contacto: susanasofiapimenta@gmail.com)

ANEXO B
QUESTIONÁRIO ON-LINE

Conciliação Família - Trabalho

Esta investigação realiza-se no âmbito do Mestrado em Ciências da Família, da Universidade Católica Portuguesa, e tem como objectivo estudar a forma como os indivíduos encontram um equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais.

Este questionário destina-se APENAS a profissionais trabalhadores por conta de outrem.

Por favor leia atentamente as instruções de preenchimento e responda a todas as questões com sinceridade, para maior exactidão na análise dos dados. Se tiver dúvidas seleccione a opção que considera mais próxima da realidade.

Não existem respostas certas ou erradas, apenas a sua opinião é importante. A sua participação é voluntária. Toda a informação

Sexo *

- Masculino
- Feminino

Idade (em anos) *

Nacionalidade *

- Portuguesa
- Other:

Habilitações Literárias *

Qual o nível de escolaridade mais elevado que completou?

- Até ao 9º ano de escolaridade
- Secundário
- Bacharelato
- Licenciatura
- Pós-Graduação
- Mestrado
- Other:

Situação Profissional *

Escolha qual das opções seguintes melhora se adequa à sua situação actual. Note-se que neste caso emprego significa "trabalho renumerado"

- Tenho um emprego em regime de tempo inteiro (full-time)

Tenho um emprego em regime de tempo parcial (part-time)

Other:

Qual o tipo de contrato de trabalho que mantém na sua empresa/instituição actualmente? *

Tempo indeterminado

Termo certo ou "contrato a prazo"

Termo incerto ou "contrato sem termo"

Avença ou "recibo verde"

Other:

Há quanto tempo trabalha nesta empresa ou instituição? *

(Em anos)

Tipo de empresa ou instituição onde trabalha actualmente *

Pública

Privada

Other:

Qual a dimensão da sua empresa? *

Menos de 250 empregados

De 250 a 500 empregados

De 501 a 1000 empregados

Mais de 1000 empregados

Other:

Sector de actividade da sua empresa ou instituição *

Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca

Indústrias extractivas

Indústrias transformadoras

Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio

Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição

Construção

Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos

Transportes e armazenagem

Alojamento, restauração e similares

- Actividades de informação e de comunicação
- Actividades financeiras e de seguros
- Actividades imobiliárias
- Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares
- Actividades administrativas e dos serviços de apoio
- Administração Pública e Defesa; Segurança Social (Pública)
- Educação
- Actividades de saúde humana e apoio social (públicas ou privadas)
- Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas
- Outras actividades de serviços
- Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais

Em que concelho fica situada a empresa ou instituição onde trabalha? *

Reporte-se ao local onde desempenha a maior parte das suas actividades profissionais remuneradas

Qual a função que actualmente desempenha? *

Qual o número de horas semanais de trabalho remunerado? *

Situação Familiar *

Indique das opções seguintes a que mais se adequa à sua situação.

Solteiro(a) -

Se escolheu a opção casado(a) ou união de facto, assinale qual das opções melhor se adequa ao seu cônjuge ou companheiro(a)

- Encontra-se actualmente desempregado
- Encontra-se a trabalhar em regime de tempo inteiro (full-time)
- Encontra-se a trabalhar em regime de tempo parcial (part-time)

Tem filhos? *

- Sim
- Não

Se respondeu afirmativamente à questão anterior, indique o número de filhos

Por favor liste as idades dos seus filhos começando do mais novo para o mais velho

Com quem reside actualmente? *

Assinale a opção que mais se aproxima à sua situação.

- Sozinho
- Cônjuge/companheiro(a)
- Cônjuge/companheiro(a) e filhos
- Cônjuge/companheiro(a), filhos e pais e/ou sogros
- Pais
- Other:

Qual o concelho de residência do agregado? *

Recursos da Empresa ou Instituição

As empresas diferem nas facilidades que disponibilizam aos seus empregados, no sentido de melhorarem a conciliação entre a sua vida familiar e profissional.

Pense na sua empresa ou instituição e assinale, das seguintes medidas, as que estão disponíveis na sua empresa

- Horário Flexível
- Semana de Trabalho comprimida (Trabalho concentrado em alguns dias da semana)
- Trabalho a partir de casa
- Trabalho em regime de tempo parcial (part-time)
- Creches ou jardins-de-infância no local de trabalho
- Subsídio de apoio à infância (comparticipação das despesas de creche/jardim-de-infância e/ou tempos livres)
- Serviços de informação/encaminhamento sobre creches, jardins-de-infância e/ou tempos livres
- Apoio nos cuidados a idosos

Empresas e instituições também diferem na forma como encaram a vida dos seus colaboradores e na perspectiva que têm acerca da sua vida familiar. Na secção seguinte pedimos-lhe que indique se a empresa em que trabalha partilha, na sua opinião, a perspectiva expressa em cada uma das afirmações. *

Repare que não estamos a referir-nos à sua perspectiva, mas aquela que considera ser a perspectiva da sua empresa ou instituição.

	1 - Discordo Totalmente	2 - Discordo	Concordo nem Discordo	4 - Concordo	Concordo totalmente
1. O trabalho deve ser a prioridade na vida de uma pessoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Passar muitas horas no trabalho é o caminho para progredir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. É preferível deixar os assuntos familiares fora do trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. É considerado tabu falar da vida exterior ao trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Expressar envolvimento e interesse por assuntos não relacionados com o trabalho é considerado saudável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Os empregados que estão altamente envolvidos com a sua vida pessoal não podem estar altamente envolvidos com o seu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Satisfazer necessidades pessoais, como faltar para dar apoio a filhos doentes, é mal encarado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Os empregados devem deixar os seus problemas pessoais em casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. O caminho para progredir nesta empresa é deixar os assuntos não relacionados com o trabalho fora do local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Os indivíduos que faltam para satisfazer necessidades pessoais não estão envolvidos com o seu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Assume-se que os empregados mais produtivos são aqueles que põem o seu trabalho à frente da sua vida familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. São dadas amplas oportunidades aos empregados para desempenha-rem bem tanto as suas responsabilidades profissionais como familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Proporcionar aos empregados flexibilidade na concretização do seu trabalho é visto como uma acção estratégica de fazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

negócio.

14. O empregado ideal é aquele que está disponível 24h por dia.

Page 3

After page 2 [Continue to next page](#)

Satisfação com a Família

Gostaríamos de saber o seu grau de satisfação com a sua vida familiar. Pense de um modo geral como se sente com a sua vida familiar e indique o quanto concorda com cada uma das seguintes afirmações. *

	1 - Discordo Muito	2 - Discordo	3 - Não Discordo nem Concordo	4 - Concordo	5 - Concordo Muito
1. Eu sinto-me bastante satisfeito(a) com a minha vida familiar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Eu encontro uma verdadeira satisfação na minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Eu considero que a minha família é melhor do que a média das famílias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. A maior parte dos dias, estou entusiasmado(a) com a minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Raramente estou aborrecido(a) com a minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Page 4

After page 3 [Continue to next page](#)

Satisfação com o Trabalho

Agora gostaríamos de saber o seu grau de satisfação com a sua vida profissional.

Pense de um modo geral como se sente no seu trabalho e assinale o quanto concorda com cada uma das afirmações. Pense no emprego que tem actualmente. *

	1 - Discordo Muito	2 - Discordo	3 - Não Discordo nem Concordo	4 - Concordo	5 - Concordo Muito
1. Eu sinto-me bastante satisfeito(a) com a minha vida profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Eu encontro uma verdadeira satisfação no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Eu considero que o meu					

emprego é melhor do que a média dos empregos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. A maior parte dos dias, estou entusiasmado(a) com a minha vida profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Raramente estou aborrecido(a) com o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Facilitação Trabalho - Família

Nesta secção pedimos-lhe que reflecta sobre a relação entre o seu trabalho e a sua família, especificamente na influência positiva que pode ocorrer entre estes dois domínios da sua vida. Note que para concordar fortemente (5) com um item deve estar de acordo com a afirmação na totalidade.

Veja por exemplo o primeiro item: O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família. Para concordar fortemente com a afirmação, precisa de estar de acordo com a ideia de que o seu envolvimento com o trabalho o(a) ajuda a compreender diferentes pontos de vista e com a ideia que esses pontos de vista se transferem para a vida familiar tornando-o(a) um melhor membro da sua família.

Por favor assinale o grau de concordância *

	1 - Discordo Fortemente	2 - Discordo	3 - Não Discordo nem Concordo	4 - Concordo	5 - Concordo Fortemente
1. O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. O meu envolvimento com o meu trabalho põe-me com bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a sentir preenchido(a) como pessoa e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a ganhar conhecimentos e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. O meu envolvimento com a minha família põe-me de bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. O meu envolvimento com a minha família exige-me que evite desperdiçar tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

no trabalho e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a ganhar conhecimentos e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir realizado(a) e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. O meu envolvimento com a minha família encoraja-me a usar o meu tempo no trabalho com concentração e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir contente e optimista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. O meu envolvimento com o meu trabalho dá-me a sensação de sucesso e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a alargar o meu conhecimento sobre novos assuntos e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir contente e optimista e isto ajuda-me a ser um melhor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

trabalhador.

18. O meu envolvimento com a minha família obriga-me a ser mais focado(a) no trabalho e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.
-

Conflito Trabalho - Família

Por favor assinale o quanto concorda com as seguintes afirmações. *

	1 - Discordo Fortemente	2 - Discordo	3 - Não Discordo nem Concordo	4 - Concordo	5 - Concordo Fortemente
1. Sinto que não tenho tempo suficiente para as minhas tarefas em casa, devido ao tempo que tenho que despende no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Sinto-me "culpado(a)" por gastar muito tempo no trabalho e não ter tempo suficiente para a minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. O meu trabalho afasta-me mais do que gosto das minhas actividades familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. O meu trabalho retira-me tempo que eu gostaria de passar com a minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. O meu trabalho interfere com as minhas tarefas familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Quando chego a casa depois do trabalho sinto-me demasiado cansado(a) fisicamente para realizar as tarefas familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. O stress provocado pelo meu trabalho faz com que chegue a casa irritado(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. A tensão e a ansiedade provocadas pelo meu trabalho interferem com a minha vida familiar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Tenho tanto trabalho para fazer no meu emprego que não consigo descontraí-me quando estou em família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. As exigências do meu					

trabalho tornam difícil manter o tipo de relação que gostaria de ter com o meu/minha marido/mulher e/ou filhos(as).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Quando chego a casa do trabalho estou tão cansado (a) emocionalmente que não consigo estar disponível para a minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Devido a todas as pressões do meu trabalho chego a casa demasiado tenso(a) para fazer todas as coisas de que gosto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Quando estou em casa, estou preocupado(a) com o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. O tempo gasto em actividades familiares interfere com o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. As minhas actividades familiares impedem-me de vir trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Dou comigo a telefonar para a família e a tratar de assuntos pessoais durante o horário de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Estou com pressa no trabalho para poder ir para casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Tenho que faltar ao trabalho por causa do tempo que tenho que gastar com as minhas responsabilidades familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. A minha vida pessoal toma-me tempo que gostaria de ter para trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. No meu trabalho, estou muitas vezes preocupado(a) com questões familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. O Stress provocado pela minha vida familiar interfere com a minha vida profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. As exigências da minha vida familiar impedem-me de aceitar maiores responsabilidades no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Fico stressado(a) quando tenho que equilibrar as minhas tarefas familiares com as do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. As minhas responsabilidades familiares interferem com o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Tenho dificuldades em me concentrar no trabalho porque estou tenso e preocupado com questões familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. É-me difícil desempenhar bem todas as tarefas do meu trabalho devido a todas as pressões exercidas sobre mim em casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Estou demasiado cansado no emprego por causa das coisas que tenho de fazer em casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Equilíbrio Trabalho - Família

Assinale, por favor, em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações, sendo que (1) significa discordar fortemente e (5) significa concordar fortemente com a afirmação apresentada. *

	1 - Discordo Fortemente	2 - Discordo	3 - Não Discordo nem Concordo	4 - Concordo	5 - Concordo Fortemente
1. Sou capaz de negociar e cumprir o que é esperado de mim no meu trabalho e na minha família	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Consigo corresponder às expectativas, quanto ao meu papel, das pessoas importantes no meu trabalho e na minha vida familiar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. As pessoas que me são próximas diriam que eu consigo um bom equilíbrio entre vida profissional e familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Sou capaz de cumprir as expectativas que os meus supervisores e os meus familiares têm sobre mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Os meus colegas de trabalho e os membros da minha família diriam que eu correspondo às suas expectativas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. É claro para mim, com base no feedback dos meus					

colegas de trabalho e dos membros da minha família, que estou a cumprir as minhas responsabilidades quer no trabalho como na família.



Escala de Bem-Estar Psicológico

As afirmações que a seguir se apresentam pretendem ajudá-lo(a) a descrever a forma como avalia o seu bem-estar e a satisfação consigo próprio(a).

Deverá indicar o nº que corresponde ao seu grau de concordância/discordância com cada uma das afirmações, observando as seguintes possibilidades

1. Não tenho medo de exprimir as minhas opiniões mesmo quando elas são contrárias às opiniões da maioria das pessoas *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6



2. Sinto-me, frequentemente, "esmagado(a)" pelo peso das responsabilidades. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6



3. Penso que é importante ter novas experiências que ponham em causa a forma como pensamos acerca de nós próprios e do mundo. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6



4. Manter relações estreitas com os outros tem-me sido difícil e frustrante. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6



5. Não tenho bem a noção do que estou a tentar alcançar na vida. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6



6. Quando vejo a minha vida, fico contente como a forma como as coisas correram. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6



7. Tenho tendência para me preocupar com o que as outras pessoas pensam de mim. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6



8. Sou capaz de utilizar bem o meu tempo de forma a conseguir fazer tudo o que é preciso fazer. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6



9. Sinto que ao longo do tempo, me tenho desenvolvido bastante como pessoa. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6



10. Sinto que tiro imenso partido das minhas amizades. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6



11. Tenho prazer em fazer planos para o futuro e trabalhar para os tornar realidade. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6



12. Gosto da maior parte dos aspectos da minha personalidade. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo

parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6

13. Tenho tendência para ser influenciado(a) por pessoas com opiniões firmes. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6

14. Tenho dificuldade em organizar a minha vida de forma a que me satisfaça. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6

15. Há muito tempo que desisti de fazer grandes alterações ou melhoramentos na minha vida *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6

16. Não tive a experiência de ter muitas relações calorosas e baseadas na confiança. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6

17. Em última análise, olhando para trás, não tenho bem a certeza de que a minha vida tenha valido muito. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6

18. Em muitos aspectos sinto-me desiludido(a) com o que alcancei na vida. *

1=Discordo Completamente, 2=Discordo em grande parte, 3=Discordo parcialmente, 4= Concordo parcialmente, 5=Concordo em grande parte, 6= Concordo completamente

1 2 3 4 5 6

Fim

Obrigado pela sua colaboração, sem ela este estudo não seria possível!
Encontro-me disponível para esclarecer qualquer dúvida, poderá contactar-me para
susanasofiapimenta@gmail.com

