



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

PORTO

*A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA, AS
CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO E A
SATISFAÇÃO LABORAL*

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau
de mestre em Psicologia

Cristina Ribeiro Fernandes

Porto, julho de 2020



CATÓLICA

FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

PORTO

A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA, AS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO E A SATISFAÇÃO LABORAL

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau
de mestre em Psicologia

Cristina Ribeiro Fernandes

Trabalho efetuado sob a orientação de

Prof.^a Dra. Adélia Monarca

Prof.^a Dra. Luísa Antunes Ribeiro

Porto, julho de 2020

“A persistência é o caminho do êxito”
Charles Chaplin

Agradecimentos

Ao terminar este percurso tão importante da minha vida queria expressar o meu agradecimento a todos aqueles que estiveram presentes, que me apoiaram e tornaram possível a realização deste trabalho.

À Universidade Católica, que me formou e me deu as bases para enfrentar desafios e traçar o meu próprio caminho.

A todos os professores do mestrado que contribuíram muito para a conclusão desta etapa e para o meu futuro ao nível profissional.

À Professora Doutora Adélia Monarca e à Professora Doutora Luísa Antunes Ribeiro pela orientação, pelo apoio, pela disponibilidade e dedicação ao longo desta caminhada.

Aos amores da minha vida, todo o amor e liberdade para voar mais alto. Por todos os sacrifícios que jamais serei capaz de retribuir e para quem hoje escrevo, emocionada, pelo orgulho enorme que tenho neles. Sem vocês, não seria ninguém. Obrigada.

Ao Diogo, pelo amor constante e verdadeiro, a quem também devo as minhas conquistas. Que esta nossa viagem continue a ser incrível.

Às minhas amigas Fátima e Elisabete, a quem agradeço a amizade sincera e a ajuda em todos os momentos da minha vida.

À Beatriz Neves, minha companheira nesta jornada, pelas partilhas, ajudas e confortos constantes.

Às companheiras de faculdade – Filipa, Leonor, Francisca, Maria Inês – por fazerem dos últimos cinco anos, os melhores de uma vida.

À Inês, por todo o apoio e motivação ao longo destes anos.

À minha pequenina, Katia, uma boa surpresa já perto do fim do meu percurso académico. Pelo seu carinho e pela cumplicidade.

Por fim, a todas as pessoas que de alguma forma se cruzaram no meu percurso, que estiveram ao meu lado e que acreditaram em mim.

Resumo

O presente estudo aborda a problemática do conflito trabalho-família numa perspectiva bidirecional, bem como as características do trabalho, mais especificamente as exigências do trabalho, e a satisfação laboral. Assim, este estudo apresenta três objetivos principais: 1) analisar e compreender a relação entre as exigências do trabalho e o conflito trabalho-família (CTF) e a relação entre a satisfação laboral e o conflito família-trabalho (CFT); 2) perceber as diferenças de género no conflito trabalho-família e por fim, 3) o papel mediador do CTF para homens e do CFT para mulheres na relação entre as exigências do trabalho e a satisfação laboral.

A amostra é constituída por 139 participantes de duas empresas portuguesas, sendo que os dados foram recolhidos com recurso a três questionários (*Work-Family Conflict Scale; Job Content Questionnaire; Job Satisfaction*). Os resultados obtidos não confirmam a relação positiva entre as exigências do trabalho e o CTF e, não confirmam a relação negativa entre a satisfação laboral e o CFT. Para além disso, não foi possível examinar o papel mediador do CTF para homens e do CFT para mulheres na relação entre as exigências do trabalho e a satisfação laboral. Como expectável foram encontradas diferenças significativas relativamente ao género no conflito trabalho-família, isto é os homens apresentam níveis superiores de CTF enquanto que as mulheres apresentam níveis superiores de CFT.

Palavras-chave: conflito trabalho-família; conflito família-trabalho; exigências do trabalho; satisfação laboral; género

Abstract

The present study aimed at addressing work-family conflict in a bidirectional perspective, as well as work characteristics, more specifically job demands, and job satisfaction. This study has three main aims: 1) analyzing and understanding the relation between job demands and work-family conflict (WFC) and the relation between job satisfaction and family-work conflict (FWC); 2) gender differences in the work-family conflict and finally, 3) the mediator role of WFC for men and of FWC for women in the relation between job demands and job satisfaction

The sample includes 139 participants from two Portuguese companies, and data were collected using three questionnaires (*Work-Family Conflict Scale*; *Job Content Questionnaire*; *Job Satisfaction*). The results obtained do not confirm the positive relation between job demands and WFC and do not confirm the negative relation between job satisfaction and FWC. Furthermore, it was not possible to examine the mediating role of WFC for men and FWC for women in the relation between job demands and job satisfaction. As expected, significant gender differences were found for the work-family conflict, that is men have higher levels of WFC while women have higher levels of FWC.

Keywords: work-family conflict; family-work conflict; job demands; job satisfaction; gender

Índice

Introdução.....	3
Enquadramento Teórico.....	6
Relação trabalho-família	6
Características do trabalho	8
Diferenças de género	11
O papel mediador do CTF e do CFT.....	12
Método.....	13
Procedimento de recolha de dados	13
Amostra	14
Instrumentos	15
Resultados	16
Discussão	22
Conclusão	26
Limitações e sugestões para investigações futuras	27
Implicações práticas	29
Referência bibliográficas	31

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Correlações entre as variáveis em estudo (Exigências do Trabalho, Conflito Trabalho-Família, Conflito Família-Trabalho e Satisfação Laboral).....	17
Tabela 2 - Modelo de Regressão para a Associação entre a Satisfação Laboral, as Variáveis Sociodemográficas, Exigências do Trabalho e a Relação Trabalho-Família.....	22

Índice de Figuras

Figura 1 – Modelo de mediação simples do efeito das exigências do trabalho (X- variável independente) na satisfação laboral (Y- variável dependente), tendo como variável mediadora o conflito trabalho-família (M).....	18
Figura 2 – Modelo de mediação simples do efeito das exigências do trabalho (X- variável independente) na satisfação laboral (Y- variável dependente), tendo como variável mediadora o conflito família-trabalho (M).....	20

Lista de Abreviaturas

CTF – Conflito Trabalho-Família

CFT- Conflito Família Trabalho

PAF- Práticas Amigas da Família

Introdução

A família e o trabalho representam duas dimensões incontestáveis de valorização da vida das pessoas (Confederação Empresarial de Portugal, 2018; Michel et al., 2011). Atualmente, verifica-se um aumento do “atrito” entre estas duas dimensões, uma vez que ambas consomem um mesmo recurso escasso: o tempo. Quando o tempo que cada um investe no trabalho e na família estão em aparente conflito, podem verificar-se efeitos negativos quer para o trabalhador quer para os empregadores (Confederação Empresarial de Portugal, 2018).

Ao longo do séc. XX várias mudanças surgiram tais como a evolução da participação das mulheres em profissões que até aí era maioritariamente para homens (e.g., polícia, forças armadas, cargos políticos), o aumento das exigências profissionais e o avanço da tecnologia. Assim, estas alterações implicam que sejam repensadas as metodologias tradicionais de forma a que possam conciliar as suas responsabilidades familiares e profissionais (Biachi & Milkie, 2010; Gibb et al., 2013). E, por outro lado, o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho faz com que existam cada vez mais famílias com duplo-emprego (ambos os membros do casal têm uma carreira profissional). Outra das mudanças apontada relaciona-se com as alterações na estrutura das famílias visto que se apresentam cada vez mais complexas e marcadas pela diversidade. Por exemplo, o aumento do número de divórcios gera consequentemente um aumento de famílias monoparentais e famílias reconstituídas (Carvalho, 2016; Casaca, 2013; Perista et al., 2016). Para além disso, surgem ainda mudanças demográficas relacionadas com o aumento da esperança média de vida que como consequência acresce a necessidade das famílias cuidarem dos pais idosos (Carneiro et al., 2012; Fiksenbaum, 2014).

Em Portugal, estas mudanças também foram verificadas, tendo-se apurado em 2018, o maior índice de emprego feminino (72%), isto demonstra que a quantidade de mulheres no mercado de trabalho tende a aumentar ano após ano (Eurostat, 2018). Para além disso, importa referir que a diferença entre o índice de emprego feminino e o masculino, é apenas de 8%, e tem vindo a diminuir, isto quer dizer que as mulheres estão a igualar os homens no mercado de trabalho. Relativamente às alterações na estrutura das famílias, em Portugal, segundo a Pordata, o número de casamentos tende a diminuir (em 2018 foram realizados cerca de 35 mil casamentos enquanto que em 2019 foram realizados apenas cerca de 32 mil casamentos) e mais divórcios (em 2018, foram realizados cerca de 21 mil divórcios). A dimensão média das famílias reduziu de 3.8 pessoas por família para 2.6 pessoas por família nos últimos 50 anos, segundo os últimos Censos de 2011 (INE, 2013). Apesar do casal com filhos continuar a ser

a forma predominante de organização da família (35%), nos últimos 50 anos assistiu-se a um aumento de núcleos familiares monoparentais (de 6%, para 9% em 2011), bem como um aumento das famílias complexas, ou seja, acresce à família simples (casal com ou sem filhos ou pai/mãe com filhos) outras pessoas ao agregado familiar (INE, 2013). Para além disso, em Portugal, é culturalmente frequente as mulheres realizarem as atividades domésticas e o cuidado dos filhos, o que torna particularmente difícil a conciliação entre as dimensões do trabalho e da família nas mulheres (Matias et al., 2011; Perista et al., 2016). Estas mudanças têm implicações na relação trabalho-família visto que as esferas familiar e profissional do indivíduo implicam a realização de diferentes atividades, fazendo com que, por vezes, não possam conciliar a realização das mesmas e surge a perceção de conflito entre as duas dimensões (Carvalho, 2016).

Tal como a relação trabalho-família, também a relevância das características do trabalho tem crescido e despertado interesse de investigadores nos últimos tempos. Nas últimas décadas, outra das mudanças que surgiu refere-se às características associadas ao mundo do trabalho, como o surgimento da economia de 24 horas, bem como a mecanização, automatização e a informatização das tecnologias, produzindo mudanças significativas nas formas de trabalho, como consequência os indivíduos passam a estar menos expostos a esforços físicos, mas, por outro lado, começaram a ser submetidos a exigências mentais e emocionais muito mais complexas (Biachi & Milkie, 2010). Vários estudos apontam que elevadas exigências no trabalho levam a que os trabalhadores sofram níveis superiores de *stress*, que consequentemente geram custos elevados para as organizações, bem como para a qualidade das relações familiares (Ongori & Agolla, 2008; Schaufeli & Salanova, 2007). Vários autores defendem que o *stress* no trabalho se relaciona com problemas de saúde (doenças físicas, psicossomáticas, psicológicas) e diminuição da satisfação dos trabalhadores (Liu, 2011; Schaufeli & Salanova, 2007). Importa referir que quando as exigências do trabalho requerem que o trabalhador leve trabalho para casa, o que pode interferir com o papel familiar, em contrapartida o problema em casa é transferido para o trabalho, interrompendo, assim, o processo de trabalho do indivíduo, quando isto acontece surge a perceção de conflito entre os domínios do trabalho e da família que consequentemente provoca menor satisfação laboral (Allen et al., 2000).

A problemática da satisfação laboral e da relação trabalho-família tem sido amplamente estudada, visto que influencia as componentes biopsicossociais do trabalhador, bem como o desenvolvimento e sucesso das organizações. Quando os indivíduos sentem dificuldade em conciliar as duas dimensões têm menor bem-estar, menor compromisso afetivo

com a organização e menor satisfação laboral. O estudo da satisfação laboral considera-se de elevada importância, uma vez que esta variável influencia diversas esferas de vida do trabalhador, como a família, a saúde, as relações interpessoais, o desempenho do trabalhador, a sua produtividade e, conseqüentemente, o sucesso das organizações (Ferreira et al., 2011).

Considerando a pertinência da temática da relação trabalho-família, as características do trabalho e a satisfação laboral, o presente estudo tem como objetivos analisar e compreender a relação entre as características do trabalho, mais especificamente as exigências do trabalho, e o conflito trabalho-família (CTF) e a relação entre a satisfação laboral e o conflito família-trabalho (CFT) nos indivíduos. Um segundo objetivo consiste em verificar as diferenças de género na relação trabalho-família. E por fim, o terceiro objetivo procura compreender o papel mediador do CTF para homens e do CFT para mulheres na relação entre as exigências do trabalho e a satisfação laboral.

Enquadramento Teórico

Relação trabalho-família

A família e o trabalho são áreas fulcrais na vida das pessoas, podendo a relação entre ambos os contextos servir de mútuo suporte (Rotondo & Kincaid, 2008). No entanto, esta relação também pode ser experienciada como um conflito (Okonkwo, 2013; Rotondo & Kincaid, 2008). Desde o início do século XXI que tem havido um interesse maior pelo estudo da relação trabalho-família (Carlson et al., 2000; Eby et al., 2005; Fiksenbaum, 2014; Vignoli et al., 2016). Isto deve-se, em parte, às mudanças demográficas que têm ocorrido, nomeadamente a necessidade de os indivíduos cuidarem dos filhos e/ou dos pais idosos. O número de idosos tem vindo a aumentar de forma significativa devido ao aumento da esperança média de vida e por outro lado, à diminuição de nascimentos (Carneiro et al., 2012; Fiksenbaum, 2014). Para além disso, outra das mudanças como o número crescente de novas tipologias familiares (e.g., famílias monoparentais), as quais podem trazer desafios acrescidos (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Perista et al., 2016).

A perspetiva mais vezes analisada na literatura sobre a relação trabalho-família é a perspetiva negativa, cujo conceito central é o conflito trabalho-família (CTF). Em 1985, Greenhaus e Beutell definiram o CTF como consequência da dificuldade em gerir a interação do trabalho com a família, ou seja, uma forma de conflito 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 impede ou dificulta a participação no outro.

As primeiras conceptualizações sobre o CTF consideravam-no unidirecional, focando-se somente no efeito do trabalho sobre a família (Greenhaus & Beutell, 1985). No entanto, atualmente, o CTF é reconhecido como bidirecional, identificando a interferência do trabalho na família (CTF), da interferência da família no trabalho (CFT) (Fiksenbaum, 2014; Okonkwo, 2013), o que permite um entendimento mais completo da relação entre ambos os contextos. Ou seja, o CTF ocorre quando as responsabilidades do trabalho impedem o desempenho das responsabilidades familiares (e.g., as obrigações do trabalho impedem a capacidade de fornecer cuidados adequados aos filhos) enquanto que o CFT surge quando as atividades familiares dificultam o trabalho (e.g., problemas conjugais impedem o desempenho do trabalho). Apesar desta bidirecionalidade, a investigação sempre se focou mais no efeito do trabalho sobre a família, conceção esta mais abordada atualmente (eg., Frone et al., 1992; Vignoli, et al., 2016). No entanto, o presente estudo irá focar-se, nos dois domínios do conflito

com o objetivo de analisar e compreender a relação das características do trabalho e da satisfação laboral na vida familiar e profissional dos trabalhadores.

Greenhaus e Beuteel (1985) consideram três formas de conflito: pode dever-se ao tempo (*time based*), à tensão (*strain-based*) ou aos comportamentos (*behavior-based*) que um contexto exige, interferindo no outro contexto. O conflito devido ao tempo ocorre quando o tempo que a pessoa despende num dos contextos dificulta a sua participação no outro (e.g., número de horas despendidas no trabalho ou na família). O conflito devido à tensão ocorre quando o *stress* ou a tensão proveniente de um dos contextos, dificultam o desempenho do indivíduo no outro (e.g., falta de apoio por parte das chefias e/ou dos colegas de trabalho; falta de apoio familiar). Por fim, o conflito devido ao comportamento ocorre quando os comportamentos específicos exigidos num dos contextos são incompatíveis com os comportamentos esperados no outro, podendo ser inapropriados ou disfuncionais quando aí realizados (e.g., no trabalho espera-se que o trabalhador(a) tenha competências de comunicação oral, mas em família espera-se que seja um(a) ouvinte ativo(a)) (Carvalho, 2016; Greenhaus & Beuteel, 1985).

De acordo com a visão apresentada, a relação trabalho-família assenta os seus pressupostos na teoria dos recursos de Goode (1960). Segundo a teoria dos recursos, o CTF emerge, na vida quotidiana do trabalhador que tenta equilibrar a sua participação na vida profissional e familiar, sendo que este esforço nem sempre é conseguido de forma eficaz devido às variáveis limitadas do ser humano como o tempo, energia e a atenção (Goode, 1960; Steenbergen et al., 2007). Ligado ainda ao paradigma negativo da relação trabalho-família, Goode (1960) propõe o modelo da hipótese da escassez de recursos. Este modelo refere que as pessoas têm recursos tangíveis ou intangíveis limitados (e.g., tempo, energia e atenção) e, ao aplicar esses recursos às exigências do desempenho de um papel, não os podem utilizar no desempenho de outro papel, tendo por isso de optar. Ou seja, quantos mais papéis o indivíduo desempenhar mais rápido esgota os recursos disponíveis (Carvalho, 2016).

Segundo Michel e colaboradores (2011) existem um conjunto de antecedentes do CTF e do CFT, contudo, o presente estudo irá focar-se apenas em alguns destes antecedentes. Para o CTF são considerados os *stressores* associados ao papel profissional (e.g., sobrecarga de papéis, exigências temporais, ambiguidade de papéis, conflito de papéis) e as características do trabalho (e.g., variedade de tarefas, autonomia no trabalho, horas de trabalho, remuneração), enquanto que os antecedentes relacionados com o CFT são os *stressores* associados ao papel familiar (e.g., exigências parentais, conflito de papéis) e as características familiares (e.g., horas de trabalho do cônjuge, clima familiar). Para além disso, os mesmos

autores propõem também as variáveis sociodemográficas como antecedentes do CTF e do CFT, como o estado civil, género e estado parental (e.g., número de filhos e/ou dependentes). Assim sendo, este estudo tem como foco as características do trabalho e a satisfação laboral que tem impacto tanto no indivíduo como na organização.

Características do trabalho

A presente investigação tem como foco a análise das características do trabalho, que constitui um dos antecedentes do conflito (Michel et al., 2011). Segundo Carvalho (2016), as “características do trabalho” é uma das variáveis pertinentes quando se deseja promover o balanço entre o trabalho e a família numa organização.

As características do trabalho foram analisadas à luz do modelo *Job Demands-Resources* (JD-R; Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011; Demerouti et al., 2001), sendo este um modelo que se caracteriza pela sua abrangência uma vez que pode ser aplicado a uma vasta gama de organizações. Isto significa, que o modelo pode ser utilizado em trabalhadores de diferentes contextos organizacionais em que características do trabalho são divididas em exigências e recursos. Uma das ideias centrais deste modelo é defender que a interação entre qualquer tipo de exigência e qualquer tipo de recurso do trabalho é determinante para o desenvolvimento dos processos de saúde e bem-estar e de motivação, e que os recursos presentes em cada contexto de trabalho podem atenuar o impacto das exigências profissionais (Bakker et al., 2003; Demerouti & Bakker, 2011).

No que diz respeito às exigências, estas referem-se aos aspetos do trabalho que implicam esforços físicos, psicológicos, sociais por parte dos trabalhadores, para realizarem as suas funções (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011). Alguns exemplos das exigências do trabalho passam por horários irregulares, excesso de horas de trabalho, pressão no trabalho e ambiente físico desfavorável (Demerouti & Bakker, 2011). Estes fatores trazem consequências na relação trabalho-família visto que existe uma maior predisposição para que os colaboradores levem trabalho para casa quando as exigências são mais elevadas, afetando assim a sua vida familiar. Segundo Vignoli e colaboradores (2016) o CTF emerge da perceção do indivíduo em que as exigências do trabalho interferem, de alguma forma, com as responsabilidades relacionadas com a família.

De forma a analisar as exigências do trabalho e a sua relação com o CTF, o principal fator com impacto na vida familiar é a sobrecarga de trabalho que conseqüentemente irá originar elevados níveis de CTF (Lyness et al., 2012; Vignoli et al., 2016). Isto pode dever-

se a múltiplos fatores como, por exemplo, a escassez de mão de obra em certas profissões ou em indústrias específicas; pressão devido a prazos de entrega apertados; ritmo/velocidade de trabalho elevado (e.g., produção em massa); ou elevada quantidade de trabalho por colaborador (Skinner & Pocock, 2008). Assim sendo, quando um indivíduo dispensa excessivas horas no seu trabalho irá ter menos tempo e recursos para as responsabilidades familiares, havendo um maior conflito entre os papéis que tem de desempenhar (Brummelhuis & Bakker, 2012; Byron, 2005). Neste sentido, a teoria de papéis sustenta que ao longo da vida os indivíduos desempenham múltiplos papéis, que nem sempre conseguem corresponder às expectativas e exigências com o sucesso pretendido, desencadeando assim o conflito (Kanh et al., 1964). Consequentemente, a participação do indivíduo num dos domínios tende a ter um efeito negativo no outro domínio, emergindo da incompatibilidade de conciliar as responsabilidades inerentes a cada contexto (Steenbergen et al, 2007).

Para além das exigências do trabalho o modelo utilizado refere-se também aos recursos que são aspetos do trabalho que podem facilitar o cumprimento de uma tarefa e reduzir os custos fisiológicos e psicológicos associados que levam ao desenvolvimento, aprendizagem e crescimento pessoal dos trabalhadores (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011). O modelo defende que os recursos podem estar localizados ao nível organizacional (e.g. remuneração, progressão na carreira, segurança no trabalho), interpessoal e social (e.g. trabalho em equipa, suporte por parte das chefias e dos colegas de trabalho), da organização do trabalho (e.g. clareza da função, participação na tomada de decisão) e por fim, ao nível da tarefa (e.g. *feedback*, *skills*, autonomia) (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2003). Posto isto, este estudo apenas irá incidir sobre as exigências do trabalho mas, importa referir que os recursos são importantes para lidar com as exigências do trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2003; Luchman & González-Morales, 2013). Neste sentido, um estudo de Luchman e González-Morales (2013) concluiu que o apoio do supervisor ou de um colega de trabalho pode reduzir a perceção de sobrecarga de trabalho.

Vários estudos demonstram que longas horas de trabalho, excesso de trabalho, horários irregulares, pressão do trabalho, entre outras, contribuem para a sobrecarga de trabalho, que consequentemente resulta em níveis superiores de CTF (Brummelhuis & Bakker, 2012; Frone, 2000; Grzywacz et al., 2007; Mazerolle et al., 2008). Em geral, quanto mais presente estiver cada uma das características mencionadas anteriormente, menos motivados, menos envolvidos no trabalho e menos satisfeitos com o trabalho estarão os trabalhadores (Brummelhuis & Bakker, 2012).

Portanto, com base na literatura, surge a primeira hipótese do estudo:

H1: As exigências do trabalho estão relacionadas positivamente com o Conflito Trabalho-Família.

Satisfação Laboral

Na literatura, a satisfação laboral tem sido uma das variáveis mais vezes relacionada com a relação trabalho-família ao longo do tempo (Allen et al., 2000; Bruck et al., 2002; Ferreira et al., 2011). Brown e Lent (2005) definem a satisfação laboral como um estado emocional que resulta de uma avaliação realizada por cada indivíduo da sua própria experiência de trabalho. De acordo com Brown e Lent (2005) e Ferreira e colaboradores (2011) a satisfação laboral pode ser medida através de duas abordagens: uma abordagem global, que avalia a satisfação no trabalho com base na reação afetiva geral do indivíduo em relação ao seu trabalho, e uma abordagem compósita, que avalia os padrões de atitudes que o indivíduo tem em relação às diferentes facetas do trabalho, tais como, as condições de trabalho, os colegas de trabalho, a supervisão, o salário, a natureza do próprio trabalho, entre outras. Assim sendo, os indivíduos não apresentam sentimentos gerais que produzem o mesmo grau de satisfação no trabalho em todos os aspetos do trabalho, mas sim diferentes graus de satisfação em função das diferentes facetas (e.g. um indivíduo pode estar satisfeito com os colegas de trabalho e estar insatisfeito com o seu salário). Neste sentido, será adotada uma abordagem global para a avaliação da satisfação com o trabalho uma vez que o se pretende é analisar apenas o grau de satisfação dos trabalhadores.

No final do século XX e início do século XXI, a satisfação laboral foi a variável mais vezes relacionada com o CTF e a grande maioria dos estudos concluiu que à medida que a satisfação com o trabalho aumenta, o CTF diminui (Allen et al., 2000; Bruck et al., 2002; Frone et al., 1992). Para além das consequências associadas à satisfação com o trabalho e relativamente a outros domínios, sobressaem como principais resultados, consequências ao nível da satisfação com a vida, assim como, da satisfação com a família (Allen et al., 2000). No entanto, este estudo irá incidir apenas na relação entre o CFT e a satisfação laboral, uma vez que a literatura foca-se essencialmente na unidirecionalidade do conflito, ou seja, no CTF, deixando de lado nos últimos anos a vertente do CFT.

No estudo de Boles e colaboradores (2001), o CFT é mais propenso a exercer as suas influências negativas no domínio familiar, resultando num maior conflito interno na família e em menor satisfação com a vida e com o trabalho. No entanto, os mesmos autores referem que

CFT também está relacionado com atitudes sobre o trabalho ou o local de trabalho. Uma pesquisa de Netemeyer e colaboradores (1996) indica que tanto o CFT como o CTF estão relacionados com consequências no local de trabalho como o compromisso organizacional, a satisfação no trabalho e a intenção de deixar a organização. Para além disso, o estudo reconhece que os sentimentos negativos podem refletir-se em atitudes e comportamentos familiares que podem influenciar as perceções do local de trabalho, como a satisfação com o trabalho.

Assim, importa referir que os estudos relativos à relação CFT e satisfação com o trabalho ainda são reduzidos, dificultando a apropriação da temática, e por isso, este estudo procura ampliar a literatura sobre os domínios anteriormente mencionados. Assim sendo, é na sequência do fenómeno anteriormente referido que surge a segunda hipótese deste estudo, de forma a entender se o CFT pode afetar a perceção de satisfação com o trabalho.

Com base na revisão da literatura é apresentada a seguinte hipótese:

H2: O Conflito Família-Trabalho está relacionada negativamente com a satisfação laboral.

Diferenças de género

Considerar o género na relação trabalho-família permanece como uma temática pertinente na atualidade, uma vez que a literatura ainda não chegou a conclusões consistentes quanto a esta relação (e.g., Byron, 2005; Hill, 2005; Hosking & Western, 2008; Michel et al., 2011; Somech & Drach-Zahavy, 2007; Perista et al., 2016).

Segundo Pereira e colaboradores (2016) as tarefas familiares desenvolvidas por homens e mulheres são bastante diferentes, bem como o tipo e qualidade das mesmas. Neste sentido, as mulheres são responsáveis por tarefas diárias que implicam mais tempo, como o papel de cuidadora familiar que continua a ser atribuído a estas, planear refeições e cuidar da casa, enquanto que as tarefas masculinas são mais flexíveis e implicam menos tempo e frequência (e.g., tratar do carro, jardim, bricolage) (Matias et al., 2011; McElwain et al., 2005; Pereira, 2016). No entanto, no sexo masculino tem havido mudanças, nomeadamente no sentido de um maior envolvimento nas responsabilidades familiares como, por exemplo, cuidar da casa, e mesmo que estas tarefas sejam repartidas de forma igualitária entre o casal, as mulheres parecem sentir maior responsabilidade sobre as mesmas do que os homens, sendo que estes são educados no sentido de não deixar as responsabilidades familiares interferirem no trabalho (Innstrand et al., 2010; McElwain et al., 2005; Rodrigues et al., 2015; Wall et al., 2010). Para além disso, a investigação tem demonstrado que o facto de existirem crianças e

adolescentes na família, com idades inferiores a 18 anos, está relacionado com níveis superiores de CFT, sendo mais acentuada nas famílias monoparentais (e.g., Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Perista et al., 2016). Assim, é esperado que as mulheres relatem maior CFT do que os homens, visto que quanto maior é o tempo despendido no domínio familiar, maior é a percepção de CFT.

Embora as mulheres participem crescentemente na força de trabalho, diminuindo a responsabilidade dos homens de sustentar sozinhos a família, este facto não tem sido acompanhado com esforço por parte dos homens em partilhar as tarefas domésticas (Pereira et al., 2016). Assim, um maior CTF nos homens deve-se ao acréscimo de exigências no contexto familiar, o qual vai adicionar-se às exigências laborais previamente existentes (e.g., Innstrand et al., 2010). Isto é, os homens são mais propensos a tirar tempo da família para cumprir as exigências do trabalho do que tirar tempo do trabalho para atender as exigências da família, enquanto que as mulheres tendem a perceber mais facilmente a fronteira entre o trabalho e a família do que os homens (Innstrand et al., 2010). Um estudo de Hosking e Western (2008) demonstrou que os homens tendem a passar mais tempo no trabalho que consequentemente terão níveis superiores de CTF comparado com as mulheres.

Desta forma, importa referir que a literatura analisa as diferenças na relação trabalho-família e o género mas, foca-se essencialmente nas diferenças de género relativamente ao CTF (e.g., Hosking & Western, 2008). Apesar de existir bastante conhecimento relativamente ao CTF, não existem estudos suficientes que se apropriem da pertinência de considerar não só a perspetiva do CTF, mas também a perspetiva do CFT, quando são analisadas as diferenças de género.

Deste modo, e de acordo com a fundamentação teórica apresentada, surgem as seguintes hipóteses:

H3: Existem diferenças no CTF e no CFT consoante o género: a) os homens têm níveis de CTF superiores aos das mulheres, e b) as mulheres têm níveis de CFT superiores aos dos homens.

O papel mediador do CTF e do CFT

De acordo com Baron & Kenny (1986) a variável mediadora explica o “como” ou o “porquê” de ocorrem os efeitos observados na relação em estudo. Segundo Montgomery e colaboradores (2006), o CTF ou o CFT implicam uma relação de mediação, visto que o conflito não pode ocorrer isoladamente. Por consequência, são as exigências originárias do domínio do

trabalho ou da família contribuem para que os indivíduos experienciem CTF e CFT.

Vários estudos utilizaram o CTF como variável mediadora (Chambel et al., 2017; Frone et al., 1992; Lingard & Francis, 2005; Montgomery et al., 2006; Yucel & Minotte, 2017). Por exemplo, Yucel e Minotte (2017) analisaram o papel mediador do CTF e da saúde mental na relação entre o suporte no trabalho e a satisfação com a vida, onde se verificou uma mediação significativa em ambos os casos. Apesar de alguns estudos utilizarem o CTF como variável mediadora, não existem estudos que contemplem as variáveis deste estudo. Para além disso, não foram encontrados estudos que considerem o CFT como variável mediadora, daí a pertinência de considerar as duas formas de conflito.

Nesta lógica, utilizando o modelo JD-R como base teórica, espera-se que haja uma relação entre as características do trabalho, mais concretamente entre as exigências do trabalho, e a relação trabalho-família. Este conflito surge como uma variável que ajuda a explicar a relação entre as exigências do trabalho e a satisfação laboral dos colaboradores. Assim, é esperado que exista uma associação entre as exigências do trabalho e a satisfação laboral e que o CTF e o CFT (separadamente) medeie esta relação. Com base na revisão da literatura, são apresentadas as últimas hipóteses de investigação:

H4: Existe uma associação negativa entre as exigências do trabalho e a satisfação laboral.

H5: A relação entre exigências do trabalho e a satisfação laboral é mediada pelo CTF nos homens.

H6: A relação entre exigências do trabalho e a satisfação laboral é mediada pelo CFT nas mulheres.

Método

Procedimento de recolha de dados

O presente estudo analisa a relação trabalho-família, as características do trabalho e a satisfação laboral no setor da indústria, adotando uma metodologia quantitativa, sendo que a amostra foi recolhida através de contactos próximos (amostragem por conveniência). Os dados foram recolhidos com recurso ao preenchimento de questionários em suporte de papel e presencialmente. A duração aproximada do preenchimento de cada questionário foi entre 10 a 15 minutos.

No que se refere à duração do processo de recolha de dados, este teve início no princípio de março e término no final do mesmo mês do ano de 2020. De seguida todos os dados foram

introduzidos manualmente no *software* SPSS 26.0 (*Statistical Package for Social Sciences*) para posterior análise e apresentação dos resultados.

Por fim, a participação no estudo foi voluntária, e no que concerne às questões éticas, em cada questionário existia uma secção introdutória, na qual foi apresentado o estudo e os seus objetivos, e assegurada a confidencialidade, o anonimato do estudo, bem como o pedido de autorização relativa à utilização dos dados.

Amostra

A amostra do estudo foi constituída por 139 participantes com idades compreendidas entre os 21 e os 59 anos ($M = 42.80$; $DP = 10.01$) sendo maioritariamente constituída por mulheres (60%). No que se refere à função, 65% são operadores de produção, 17% são operadores de logística, 12% são técnicos de manutenção, 4% são responsáveis de produção e por fim, 2% são analistas de laboratório. Quanto às habilitações académicas, grande parte dos trabalhadores apresenta o 9º ano de escolaridade (43%) ou o 12º ano de escolaridade (37%).

Relativamente ao contexto familiar, cerca de 80% da amostra encontra-se casada/o ou numa união de facto, 9% solteiras/os, 9% divorciadas/os e 2% viúvas/os. No que se refere à composição do agregado familiar, 55% dos participantes têm 1 filho, 37% têm dois filhos e 7% têm 3 filhos. No número de dependentes a cargo, isto é, sem considerar os filhos menores ou estudantes sem rendimento, a maioria refere que não tem dependentes (55%), e uma grande parte refere que tem pelo menos um dependente a cargo (45%). Dos colaboradores que referem que têm pelo menos 1 dependente a cargo, 66% têm os pais a cargo, 31% têm os sogros a cargo e 3% refere ter outros familiares a cargo (e.g., sobrinha, primo) .

Quanto ao vínculo com a entidade patronal, a maioria tem contrato a termo completo (80%), sendo que o segundo valor mais elevado corresponde a contrato de trabalho com termo (14%). Ao nível da antiguidade na empresa, 43% dos participantes estão na organização num intervalo entre os 5 e os 15 anos, 26% estão na organização há pelo menos 4 anos, 25% estão na organização num intervalo entre os 16 anos e os 25 anos e por fim, 7% estão na organização há mais de 26 anos. Por último, importa referir que 68% dos colaboradores fazem entre 35 a 40 horas semanais, 27% fazem mais de 40 horas semanais e por fim, 4% fazem menos de 35 horas semanais.

Instrumentos

Conflito Trabalho-Família: foi utilizada a versão Portuguesa *Work-Family Conflict Scale* concebida por Carlson e colaboradores (2000). Trata-se de uma escala multidimensional sendo que a versão engloba 27 itens que permitem o posicionamento crítico dos participantes face à dificuldade em conciliar a dimensão familiar e profissional. Esta escala mede a bidireccionalidade do conflito no sentido trabalho-família e no sentido família-trabalho. Neste seguimento, foram consideradas duas subescalas, com o objetivo de analisar separadamente o conflito trabalho-família e conflito família-trabalho.

Conflito Trabalho-Família: esta variável foi avaliada através de 13 itens (e.g., “O meu trabalho permite-me ter tempo para cumprir as minhas tarefas familiares”; “As exigências do meu trabalho tornam difícil manter o tipo de relação que eu gostaria com a minha família”). Os itens estão distribuídos numa escala de *Likert* de 5 pontos (1= quase nunca; 5= quase sempre) em que os valores mais altos correspondem a níveis superiores de CTF.

Conflito Família-Trabalho: esta variável foi avaliada a partir de 14 itens (e.g., “O tempo gasto em actividades familiares interfere com o meu trabalho”; “Estou demasiado cansado no emprego por causa das coisas que tenho de fazer em casa”). Cada item foi pontuado através de uma escala de *Likert* (1= quase nunca; 5= quase sempre) e valores mais elevados correspondem a níveis superiores de CFT.

Características do Trabalho: foi utilizada a versão Portuguesa do *Job Content Questionnaire* de Karasek e colaboradores (1998) adaptada para a população portuguesa. Este questionário já foi utilizado anteriormente em estudos portugueses (Castanheira & Chambel, 2010). Esta escala é composta por duas subescalas as exigências e a autonomia. Neste estudo, apenas é considerada a subescala das exigências com o intuito de avaliar a relação com o CTF.

Exigências: analisa a carga de trabalho e a pressão de tempo, constituída por 7 itens (e.g., “No meu trabalho, tenho uma grande quantidade de coisas para fazer”). Os itens foram pontuados através de uma escala de *Likert* de 5 pontos (1=discordo totalmente; 5= concordo totalmente) em que os valores mais elevados correspondem a maiores exigências no trabalho.

Satisfação com o Trabalho: foi utilizada a versão Portuguesa do *Job Satisfaction* de Brayfield e Rothe (1951) validada e traduzida para a população portuguesa por Chambel e

Marques-Pinto (2008). A escala é composta por 5 itens que permitem indicar o grau de concordância relativamente às cinco afirmações de carácter descritivo (e.g., “Eu sinto-me bastante satisfeito(a) com a minha vida profissional”; “Eu considero o meu emprego é melhor do que a média dos empregos.”). Os itens foram pontuados através de uma escala de *Likert* de 5 pontos (1= discordo totalmente; 5= concordo totalmente) em que o resultado da escala é obtido a partir da média da soma dos itens, ou seja, valores mais elevados correspondem a uma maior satisfação com o trabalho.

Resultados

O presente estudo aborda a problemática do conflito trabalho-família numa perspetiva bidirecional, bem como as características do trabalho, mais especificamente as exigências do trabalho, e a satisfação laboral, bem como o género na relação trabalho-família. E por fim, analisar e compreender o papel mediador do CTF para homens e do CFT para mulheres na relação entre as exigências do trabalho e a satisfação laboral.

Na fase inicial do processo de tratamento de dados foi realizada uma análise estatística com o intuito de caracterizar a amostra relativamente aos dados sociodemográficos. Numa fase posterior, foi realizada a análise da confiabilidade das medidas utilizadas, isto é, foram calculados os *alphas de cronbach* para cada uma das escalas e subescalas utilizadas. Relativamente à subescala do CTF a consistência interna (*alpha de Cronbach*) foi de .937 e a subescala do CFT a consistência interna (*alpha de Cronbach*) foi .993. A consistência interna (*alpha de Cronbach*) da subescala das exigências do trabalho foi .901 e por fim, a escala da satisfação com o trabalho teve uma consistência interna (*alpha de Cronbach*) de .949. De uma forma geral, os resultados obtidos através da análise da confiabilidade das escalas utilizadas permitem concluir que estas possuem uma elevada consistência interna.

No que se refere às correlações de *Pearson* entre as variáveis, como pode ser observado na Tabela 1, a variável exigências do trabalho possui uma relação positiva mas não significativa com a variável CTF ($r = .16, p > .05$). Assim, podemos concluir que não há uma associação entre as exigências do trabalho e o CTF. Este resultado não suporta a hipótese H1 (*As exigências do trabalho estão relacionadas positivamente com o Conflito Trabalho-Família*). No entanto, através da correlação de *Pearson* e considerando o género separadamente, é possível concluir que existe uma correlação positiva e significativa entre as exigências do trabalho e o CTF para os homens ($r = .48, p < .001$), o mesmo não acontece com as mulheres ($r = .09, p > .05$).

A segunda correlação de *Pearson* foi realizada com o intuito de identificar uma possível relação entre a satisfação com o trabalho e o CFT. A partir da Tabela 1, pode-se concluir que o CFT está negativamente correlacionado com a satisfação laboral ($r = -.16, p > .05$), mas esta associação não é significativa. Este resultado não suporta a hipótese H2 (*A satisfação com o trabalho está relacionada negativamente com o Conflito Família-Trabalho*). Apesar da hipótese não ser suportada, esta foi testada separadamente nos dois géneros e não existem diferenças significativas tanto para homens ($r = .03, p > .05$) como para mulheres ($r = -.04, p > .05$).

Tabela 1

Correlações entre as variáveis em estudo (Exigências do Trabalho, Conflito Trabalho-Família, Conflito Família-Trabalho e Satisfação Laboral)

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4
1. Exigências do trabalho	3.80	.47				
2. Conflito trabalho-família	3.00	.71	.16			
3. Conflito família-trabalho	2.78	.73	.11	-.46*		
4. Satisfação laboral	2.63	1.01	-.19*	.01	-.16	_____

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

No sentido de analisar a hipótese H3 que sustenta a ideia que existem diferenças no CTF e CFT, consoante o género, procedeu-se à comparação de homens e mulheres. A comparação foi efetuada através de dois testes t. Na variável CTF, existem diferenças significativas entre os géneros, $t(137) = 4.67, p < .05, I.C\ 95\% = [.31; .77]$, suportando a hipótese H3a (*H3: Existem diferenças no CTF consoante o género: a) os homens têm níveis de CTF superiores aos das mulheres*). De acordo com os resultados obtidos, os homens apresentam níveis médios de CTF mais elevados ($M = 3.32; DP = 0.68$) do que as mulheres ($M = 2.78; DP = 0.65$).

Relativamente à variável CFT, correspondente à hipótese H3b, existem também diferenças de género. Neste sentido foi realizado um novo teste t para testar a hipótese em estudo (*H3: Existem diferenças no CFT consoante o género: b) as mulheres têm níveis de CFT superiores aos dos homens*). Os resultados demonstraram a existência de diferenças significativas, $t(137) = -11,16, p < .05$; I.C 95% [-1.67; -1.16]. Assim, é possível aferir que os níveis médios de CFT reportado pelas mulheres ($M = 3.34$; $DP = 0.73$) são significativamente superiores aos dos homens ($M = 1.92$; $DP = 0.72$), confirmando-se assim H3b.

Por fim, a análise de mediação é um método estatístico utilizado para responder a questões sobre como a variável independente (X) está associada uma variável dependente (Y). A mediação (M) é o mecanismo pelo qual o X influencia o Y (Hayes & Scharkow, 2013). Posto isto será testada a H4 (*Existe uma associação negativa entre as exigências do trabalho e a satisfação laboral*), H5 (*A relação entre exigências do trabalho e a satisfação laboral é mediada pelo CTF nos homens*) e H6 (*A relação entre exigências do trabalho e a satisfação laboral é mediada pelo CTF nas mulheres*).

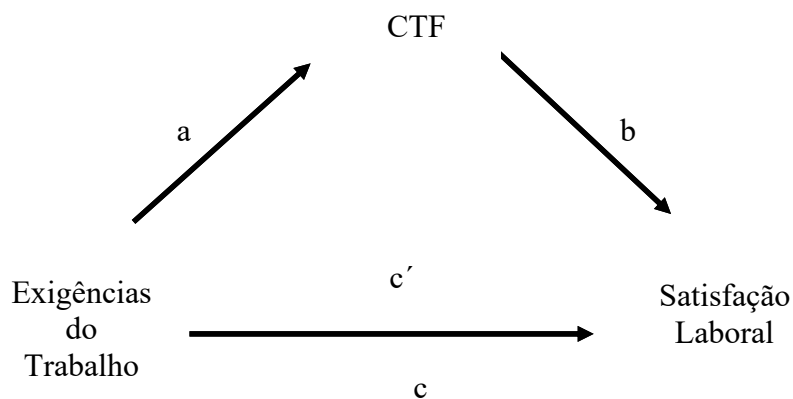


Figura 1 – Modelo de mediação simples do efeito das exigências do trabalho (X- variável independente) na satisfação laboral (Y- variável dependente), tendo como variável mediadora o conflito trabalho-família (M).

Uma variável pode ser considerada mediadora se explicar a relação entre X e Y, de modo a que a sua inserção no modelo reduz, ou mesmo neutraliza, a magnitude da associação entre a variável independente e a dependente (Abbad & Torres, 2002). Posto isto, foi realizada uma correlação de *Pearson* para identificar uma possível relação entre as exigências e a satisfação laboral. A partir da Tabela 1, pode-se concluir que as exigências do trabalho está negativamente associada à satisfação laboral ($r = -.19, p < .05$). Este resultado suporta a hipótese

H4 (*Existe uma associação negativa entre as exigências do trabalho e a satisfação laboral*).

Segundo Baron e Kenny (1986) é necessário cumprir quatro pressupostos para ocorrer a mediação. O primeiro pressuposto a ser cumprido é se as exigências do trabalho (X- variável independente) estão significativamente associadas à variável mediadora (M), neste caso o CTF (corresponde a, na figura 1). Como é possível apurar através da Tabela 1, não existe uma relação significativa entre as variáveis anteriormente mencionadas ($r = .16, p > .05$), assim o pressuposto não é cumprido. O segundo pressuposto a ser cumprido é se as exigências de trabalho (X- variável independente) afetam significativamente a satisfação laboral (Y – variável dependente)¹. Como referido anteriormente existe uma associação negativa entre as exigências do trabalho e a satisfação laboral, isto significa que a variável independente está significativamente associada à variável dependente (relação c, na figura 1). Relativamente ao terceiro pressuposto, ele implica que a variável mediadora tenha uma associação significativa com a variável Y (relação b, na figura 1). É possível verificar através da Tabela 1 que a variável mediadora (CTF) não tem efeito significativo sobre a variável Y (satisfação laboral) ($r = .01, p > .05$). Por último, o quarto pressuposto, requer que o efeito da variável X sobre a variável Y (relação c') enfraqueça no momento da adição da variável mediadora, não controlando a e b (Shrout & Bolger, 2002). No entanto, se qualquer uma das relações, $X \rightarrow M$ ou $M \rightarrow Y$, não for significativa, deve-se concluir que não existe mediação (Iacobucci et al., 2007). Neste caso, não podemos realizar a mediação uma vez que não são cumpridos o primeiro e terceiro pressuposto. Com isto, pode-se concluir que H5 que prevê uma relação entre exigências do trabalho e a satisfação laboral é mediada pelo CTF nos homens, não pode ser testada.

¹ Baron e Kenny (1986) defendem o pressuposto apresentado que a variável independente (X) tem de estar relacionada significativamente com a variável dependente (Y) para se realizar a mediação. No entanto, estudos mais recentes afirmam que esta condição não necessita de ser cumprida para avançar com a mediação (Memon et al., 2018; Rungtusanatham et al., 2014). Isto é, a mediação deve ser realizada independentemente da relação entre X e Y. Neste caso em concreto, a causa pelo qual não foi realizada a mediação foi a ausência da relação de M com X e com Y.

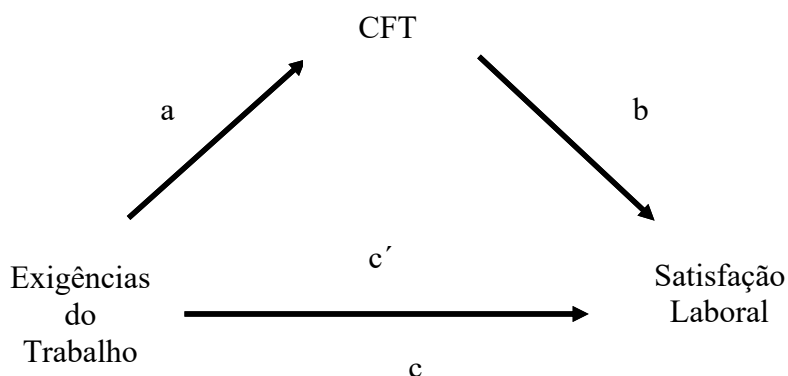


Figura 2 – Modelo de mediação simples do efeito das exigências do trabalho (X- variável independente) na satisfação laboral (Y- variável dependente), tendo como variável mediadora o conflito família-trabalho (M).

Em relação a H6 (*A relação entre exigências do trabalho e a satisfação laboral é mediada pelo CFT nas mulheres*), os mesmos passos foram conduzidos, mas desta vez com o CFT como mediadora na relação entre as exigências do trabalho e a satisfação laboral. Mais uma vez como é possível observar na Tabela 1, não existe relação significativa nem entre as exigências do trabalho (X) e o CFT (M) ($r = .11, p > .05$) nem entre o CFT e a satisfação laboral (Y) ($r = -.16, p > .05$) Assim sendo, este modelo também não pode ser testado.

Finalmente, no sentido de tentarmos perceber se, além das exigências do trabalho, existiam outras variáveis, nomeadamente sociodemográficas, que contribuíam para explicar a variabilidade nos níveis de satisfação laboral, conduzimos duas regressões múltiplas, onde incluímos as seguintes variáveis: sexo, as habilitações académicas, número de filhos que residem na mesma casa, outros familiares a cargo, número de horas de trabalho semanal e grau de partilha das tarefas domésticas. Estas variáveis foram selecionadas através da inspeção de uma matrix de correlações, constatando-se que eram as que apresentavam associações significativas com a satisfação laboral. De seguida, foram executadas duas análises de regressão múltipla. Na regressão múltipla utiliza-se uma equação de regressão com o objetivo de prever uma determinada variável dependente com base, em duas ou mais variáveis independentes (as variáveis explicativas) (Chein, 2019). No primeiro modelo de regressão, as variáveis demográficas referidas anteriormente foram introduzidas num primeiro bloco, as exigências do trabalho no segundo bloco e o CTF no terceiro bloco. O segundo modelo foi idêntico mas, surge o CFT no terceiro bloco.

A Tabela 2 inclui as duas regressões realizadas (regressão incluindo CTF e a regressão incluindo o CFT). No primeiro bloco, podemos verificar que o sexo ($\beta = -.30, p < .05$) as habilitações académicas ($\beta = .15, p < .05$) e o número de horas de trabalho semanal ($\beta = .33, p < .05$), contribuem para uma maior satisfação laboral. Isto significa que quem trabalha mais horas e quem tem níveis mais elevados de habilitações académicas apresenta maior satisfação com o trabalho. Relativamente ao sexo, os homens da amostra apresentam maior satisfação laboral do que as mulheres. Através da análise do bloco 2, constatamos que para além destas variáveis sociodemográficas, as exigências do trabalho preveem a satisfação laboral. Os resultados demonstram que as exigências no trabalho contribuem para uma maior satisfação laboral ($\beta = -.27, p < .05$). Relativamente ao bloco 3 é possível aferir que o CTF ($\beta = -.04, p > .05$) e o CFT ($\beta = -.03, p > .05$) não predizem a satisfação laboral para além das variáveis sociodemográficas e das exigências do trabalho. Por fim, não foi possível realizar o mesmo procedimento para homens no que se refere ao CTF e para mulheres relativamente ao CFT, separadamente, visto que reduzia a amostra, aspeto essencial numa análise de regressão múltipla com diversas variáveis explicativas.

Tabela 2

Modelo de Regressão para a Associação entre a Satisfação Laboral, as Variáveis Sociodemográficas, Exigências do Trabalho e a Relação Trabalho-Família

	Regressão com CTF			Regressão com CFT		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
	β (SE)	β (SE)	β (SE)	β (SE)	β (SE)	β (SE)
Sexo	-.30(.14)*	-.24(.14)	-.26(.15)	-.30(.14)*	-.24(.14)	-.20(.18)
HabilitaçõesA	.15(.07)*	.13(.07)	.13(.07)	.15(.07)*	.13(.07)	.14(.72)
Nº filhos a cargo	.13(.11)	.16(.11)	.16(.12)	.13(.11)	.16(.11)	.17(.12)
Out. dependentes	-.13(.12)	-.09(.12)	-.09(.12)	-.13(.12)	-.09(.12)	-.09(.12)
HT semanais	.33(.12)*	.36(.12)*	.37(.12)*	.33(.12)*	.36(.12)*	.35(.13)*
Partilha tarefas	.11(.15)	.13(.15)	.12(.15)	.11(.15)	.13(.15)	.14(.15)
Exigências total	-	-.27(.13)*	-.16(.14)	-	-.27(.13)*	-.28(.13)*
CTF / CFT	-	-	-.04(.09)	-	-	-.03(.09)
F	3.36	4.18	.17	3.36	4.18	.09
R2 Ajust.	.09	.11	.11	.93	.11	.11

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

Nota: HabilitaçõesA = Habilitações Acadêmicas; Nº filhos a cargo = Número de Filhos a Cargo; Out. dependentes = Outros Dependentes; HT semanais = Horas de Trabalho Semanais; CTF = Conflito Trabalho-Família; CFT = Conflito Família-Trabalho.

Discussão

O presente estudo aborda a problemática do conflito trabalho-família numa perspectiva bidirecional, bem como as características do trabalho, mais especificamente as exigências do trabalho, e a satisfação laboral, bem como o gênero no conflito trabalho-família. E por fim,

analisar e compreender o papel mediador do CTF para homens e do CFT para mulheres na relação entre as exigências do trabalho e a satisfação laboral.

No que concerne à primeira hipótese do estudo, segundo a qual se antecipava que as exigências do trabalho estivessem relacionadas positivamente com o CTF, verificou-se que não existe uma correlação significativa entre as variáveis. Na revisão da literatura não existe grande divergência quanto às conclusões de investigação desta temática, isto é, os estudos tendem a concluir que à medida que aumentam as exigências do trabalho aumentam os níveis de CTF (Fone, 2000; Grzywacz et al., 2007; Mazerolle et al., 2008). Estes resultados devem ser interpretados no contexto específico do estudo e, uma possível explicação deve-se aos horários de trabalho destas organizações isto é, sempre que o número de encomendas são significativas e têm de ser concluídas na semana atual de trabalho, os trabalhadores cumprem por norma mais uma/duas horas de trabalho extra por dia e na semana seguinte usufruem dias em casa como forma de compensar essas horas extras. Apesar de as exigências relativas ao trabalho sejam superiores os trabalhadores podem percecionar níveis inferiores de CTF uma vez que posteriormente são recompensados e podem usufruir os dias com a família.

Para além disso importa referir que em dezembro de 2019 surgiu uma pandemia declarada pela Organização Mundial de Saúde associada à síndrome respiratória aguda coronavírus 2 (SARS-CoV-2). O SARS-CoV-2 tem como principal característica a fácil propagação e chegou a Portugal a 2 de março de 2020. Nesse mesmo mês a Confederação Empresarial de Portugal (2020) fez um inquérito às associações empresarias e detetou que as indústrias no geral apresentavam um quadro problemático no que respeita à quebra de encomendas e dificuldade no abastecimento de matérias primas. Logo, é possível que as exigências do trabalho, tais como a pressão e a sobrecarga de trabalho, tenham decrescido neste período refletindo-se em inferiores de CTF nos operadores industriais.

No entanto, foi possível apurar que para os homens existe uma correlação positiva e significativa, ou seja, níveis superiores de exigências no trabalho faziam aumentar o CTF para os homens. Vários autores referem que a sobrecarga do trabalho é um fator relacionado com elevados níveis de CTF (Lyness et al., 2012; Vignoli et al., 2016). Por exemplo, longas horas de trabalho trazem consequências negativas para as famílias e para os trabalhadores que tendem a equilibrar o seu trabalho com a vida familiar, ou seja, quando um indivíduo dispensa excessivas horas no seu trabalho irá ter menos tempo para as responsabilidades familiares, que está associada a níveis superiores de CTF (Brummelhuis & Bakker, 2012; Mazerolle et al., 2008). Importa ainda referir que o facto dos homens apresentarem níveis superiores de CTF em relação às mulheres podem dever-se às funções de cada profissão. Assim, os operadores de

logística e técnicos de manutenção podem percecionam maior sobrecarga e pressão nos trabalhadores, tornando o trabalho agitado e psicologicamente desafiador. Para operadores de logística a pressão deve-se a funções como o planeamento, programação, controlo do fluxo e armazenamento das matérias-primas e da produção, bem como a expedição da encomenda, enquanto que para técnicos de manutenção a pressão deve-se à execução de tarefas e funções de manutenção mecânica corretiva em máquinas e equipamentos de produção industrial, assim como montar, afinar, reparar e proceder à manutenção dos equipamentos produtivos, visto que a paragem de um equipamento leva à redução da produção no trabalho.

No respeitante à segunda hipótese do estudo, que postulava que o CFT estaria negativamente associado à satisfação laboral, verificou-se que não existe uma relação significativa entre as variáveis. Os resultados obtidos refutam a literatura segundo a qual maiores níveis de CFT estão associados a menor satisfação com o trabalho (e.g., Boles et al., 2001). Vários estudos mostram que existem inconsistências dos resultados que podem justificar-se com a utilização de diferentes medidas para avaliar a satisfação laboral (Allen et al., 2000; Bruck et al., 2002). Assim, uma possível explicação para os resultados discordantes que obtivemos pode dever-se ao facto de a satisfação laboral ser mensurada segundo dois tipos de abordagens: uma abordagem global ou uma abordagem compósita (Brown & Lent, 2005; Ferreira et al., 2011). Neste estudo, em concreto, foi utilizada uma abordagem global que incide nos sentimentos gerais que o indivíduo tem sobre o trabalho. No entanto, a abordagem compósita incorpora aspetos específicos do trabalho, e para cada um desses aspetos é possível medir a satisfação em relação a cada um dos fatores. Por exemplo, Locke (1976) definiu nove dimensões: a satisfação com a chefia, com a organização, com os colegas de trabalho, condições de trabalho, progressão na carreira, perspectiva de progressão na carreira, estabilidade do emprego, quantidade de trabalho, desempenho pessoal e a satisfação intrínseca geral. Os indivíduos não têm sentimentos gerais que produzem o mesmo grau de satisfação no trabalho em todos os aspetos do trabalho, mas sim diferentes graus de satisfação em função das diferentes dimensões. Neste sentido, o CFT pode apresentar níveis de associação diferentes para as várias facetas da satisfação laboral.

No que diz respeito à terceira hipótese do estudo, esta tem como objetivo compreender as diferenças de género relativamente à relação trabalho-família. Vários estudos internacionais consideraram o CTF e as diferenças de género, mas poucos procuram perceber as diferenças de género relativamente ao CFT (e.g., Hosking & Western, 2008).

De acordo com as expectativas este estudo demonstrou diferenças significativas, entre homens e mulheres, no que se refere ao CTF e ao CFT. Os níveis de CTF são superiores nos

homens e uma possível explicação deve-se a maior sobrecarga de trabalho, uma vez que existe uma correlação positiva e significativa entre as exigências do trabalho e o CTF para os homens. Ou seja, quando um indivíduo passa muito tempo no local de trabalho para desempenhar as suas funções, muitos dos recursos disponíveis (e.g., tempo, energia, emoções) são dispensados para o trabalho e por consequência, só consegue participar na vida familiar mediante o tempo que lhe resta, surgindo conflito entre estes domínios (Frone, 2000; Hosking & Western, 2008). No que se refere aos níveis de CFT estes são superiores nas mulheres. Isto significa que as mulheres ainda continuam assumir maioritariamente as tarefas e os cuidados familiares (Halpern, 2005; Michel et al., 2011). No entanto, é importante realçar que ao longo dos anos estas responsabilidades no âmbito familiar não são exclusivamente realizadas pelas mulheres, uma vez que o envolvimento dos homens tem vindo a aumentar cada vez mais. No entanto, das 84 mulheres que participaram neste estudo, 30%, ou seja, 27 mulheres referem que ainda continuam a realizar as tarefas domésticas sozinhas, apenas 16 mulheres (19%) referiram que partilham as tarefas domésticas com o companheiro/marido e/ou outros membros do agregado familiar. Ou seja, para além das exigências familiares têm de as conjugar com as exigências do trabalho, daí apresentarem níveis superiores de CFT (Michel et al., 2011).

Relativamente às últimas hipóteses do estudo, não foi possível comprovar o papel mediador do CTF para homens e do CFT para mulheres, uma vez que nem todos os pressupostos relativos à mediação foram cumpridos. Assim, de forma a tornar o estudo mais robusto, realizaram-se análises adicionais procurando perceber-se que outros fatores contribuiriam para a satisfação laboral. Verificou-se que o sexo, as habilitações académicas e o número de horas de trabalho semanal, estavam significativamente associados à satisfação laboral dos trabalhadores. No que se refere ao sexo os resultados demonstraram que os homens apresentam níveis mais elevados de satisfação laboral do que as mulheres, resultados estes que estão de acordo com a literatura visto que vários estudos também concluíram que o sexo masculino apresentava níveis superiores de satisfação com o seu trabalho do que as mulheres (Bellou, 2010; Dirani & Kuchinke, 2011; Sharma, 2017). Uma possível explicação deve-se a fatores como o salário, promoção e o apoio dos supervisores (Dirani & Kuchinke, 2011; Sharma, 2017). Relativamente às habilitações académicas os resultados obtidos revelam que quanto maior for o nível de habilitações académicas do trabalhador maior será a satisfação laboral. Na revisão da literatura não existe divisão quanto às conclusões acerca desta temática. Com efeito, vários autores realizaram estudos que corroboram esta ideia, evidenciando que quanto maior o nível de escolaridade maior será a satisfação com o trabalho e uma provável explicação é a possibilidade de poderem ter maior oportunidade de promoção na organização (Gürbüz, 2011;

Okpara, 2004). Para além disso, este estudo concluiu que quanto maior for o número de horas semanal maior será a satisfação laboral dos trabalhadores. Vários autores defendem que um maior número de horas de trabalho semanal provoca um maior esforço por parte dos trabalhadores, o que traduz numa menor produtividade e conseqüentemente revela menor satisfação relativamente ao horário de trabalho (Valcour, 2007). No entanto, considerando as características do trabalho do contexto específico do estudo, uma possível explicação deve-se ao facto dos colaboradores realizarem várias horas extraordinárias quando existe um maior número de encomendas que conseqüentemente são recompensadas através de folgas no horário de trabalho e salvo raras exceções podem ser convertidas num valor monetário. Ou seja, a recompensa associada às horas extraordinárias realizadas pelos trabalhadores pode traduzir-se numa maior satisfação dos mesmos.

Para além das variáveis sociodemográficas anteriormente referidas quando se acrescenta as exigências do trabalho, estas preveem também a satisfação laboral. Ou seja, quanto maior as exigências oriundas da profissão e da organização, que conseqüentemente originam esforço físico, cognitivo e emocional significativo por parte do colaborador, menor a satisfação laboral dos colaboradores. Por exemplo, elevadas exigências, como o aumento da sobrecarga e pressão no trabalho, podem levar à exaustão de recursos mentais e físicos dos trabalhadores que conduz a um esgotamento de energia, problema de saúde, *burnout* e menor satisfação com o trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004; Xanthopoulou et al., 2007). Por último, ao acrescentar o CTF ou o CFT (consoante o modelo) às variáveis anteriormente reportadas, estas variáveis não predizem a satisfação laboral, e uma possível explicação deve-se às especificidades da amostra, como por exemplo, a idade dos participantes (uma média de 42 anos significa portanto que já não terão filhos pequenos mas, especialmente neste estrato social, até já filhos perto da idade adulta) e o facto de a maioria ter apenas um filho. Por fim, é pertinente verificar que as variáveis sociodemográficas obtidas foram as mesmas para a regressão do CTF e da regressão do CFT.

Conclusão

O presente estudo aborda a problemática do conflito trabalho-família numa perspectiva bidirecional, bem como as características do trabalho, mais especificamente as exigências do trabalho, e a satisfação laboral, bem como o género no conflito trabalho-família. E por fim, analisar e compreender o papel mediador do CTF para homens e do CFT para mulheres na

relação entre as exigências do trabalho e a satisfação laboral.

Relativamente aos resultados, estes não demonstraram um impacto negativo das exigências do trabalho no CTF e também não evidenciaram um impacto negativo do CFT na satisfação laboral. No que se refere às diferenças de géneros, os resultados demonstraram diferenças entre homens e mulheres na relação trabalho-família. Por fim, relativamente ao último objetivo do estudo, não foi possível testar os modelos em que o CTF e o CFT tivessem um papel mediador na relação entre as exigências do trabalho e a satisfação laboral, uma vez que alguns pressupostos não foram cumpridos. No entanto, como forma de tornar o estudo mais robusto foi possível apurar que o sexo, as habilitações académicas e o número de horas de trabalho semanal, bem como as exigências do trabalho, contribuem para explicar a variabilidade da satisfação laboral nos trabalhadores. Para além disso, importa referir que não existem estudos que englobem as variáveis anteriormente mencionadas em empresas portuguesas. Assim este estudo revela a sua pertinência visto que irá aumentar significativamente a investigação desta temática.

Apesar dos resultados ficarem àquém das expectativas importa realçar o contributo para um maior conhecimento sobre as temáticas em estudo, neste caso a relação trabalho-família, as características do trabalho, mais concretamente as exigências do trabalho, e a satisfação laboral. Outro contributo do estudo consiste na clarificação do género na relação trabalho-família visto que a literatura apresenta diversas inconsistências. Por fim, o último contributo corresponde às variáveis sociodemográficas que ajudam a explicar a variabilidade da satisfação laboral.

Limitações e sugestões para investigações futuras

No desenvolvimento do presente estudo foram identificadas algumas limitações, bem como pistas para futuras investigações, com o objetivo de colmatar algumas das limitações das temáticas em estudo. Posto isto, é importante considerar o momento em que os dados foram recolhidos, uma vez que estávamos atravessar uma pandemia que colocou o mundo perante uma situação imprevisível (Zheng et al., 2020). Esta pandemia teve impacto tanto nas pessoas como nas organizações, visto que obrigou muitas organizações a fecharem portas e como consequência milhares de trabalhadores ficassem em casa e em alguns casos o teletrabalho foi o instrumento de resposta à situação de exceção provocada pela pandemia Covid-19. No entanto, as empresas transformadoras laboraram o máximo de tempo possível e no caso das indústrias alimentares nunca pararam de produzir. Assim, um possível motivo pelo qual os resultados não corresponderam às expectativas deve-se ao momento que o mundo estava

atravessar.

Outra das limitações que deve ser considerada em estudos futuros está associada ao número de participantes envolvidos na investigação. Isto é, existe uma necessidade de envolver mais participantes na investigação, tornando-a representativa da realidade profissional das indústrias portuguesas. Esta necessidade advém essencialmente das hipóteses relacionadas com a mediação visto que seriam difíceis de verificar em ambos os géneros separadamente, uma vez que se reduziria a amostra de uma forma muito significativa. Assim, uma maior homogeneidade e representatividade da amostra iria trazer resultados mais consistentes, credíveis e possíveis de generalizar.

Adicionalmente, outra limitação deste estudo foi considerar apenas as exigências do trabalho, no que se refere às características do trabalho. Em investigações futuras, para além de serem consideradas as exigências do trabalho devem também ser considerados os recursos do trabalho. Desta forma devem ser analisadas as diferentes características ao nível dos recursos, como por exemplo a autonomia e o suporte organizacional dos supervisores/chefias e dos colegas de trabalho visto que são preditores do CTF. Por exemplo, Wadsworth e Owens (2007) concluíram no seu estudo que a perceção de autonomia, suporte das chefias e dos colegas estavam relacionados negativamente com o CTF.

Em seguida, outra das limitações a considerar para futuras investigações é ao nível da satisfação laboral, uma vez que este estudo utilizou uma abordagem global da satisfação laboral, o que acaba por condicionar os resultados do estudo. Assim, a utilização de uma abordagem compósita avaliaria os padrões de atitudes que o indivíduo tem em relação às diferentes facetas do trabalho, tais como, as condições de trabalho, os colegas de trabalho, a supervisão, o salário e a natureza do próprio trabalho, entre outras, uma vez que um indivíduo pode estar satisfeito com o salário e estar insatisfeito com as condições de trabalho e conseqüentemente influenciar os níveis de CFT.

Por fim, no que se refere à metodologia, foi utilizada uma abordagem quantitativa com recurso a questionários. Um dos pontos fracos da utilização dos questionários é que os participantes tendem a responder de forma semelhante a todas as questões e para além disso, procuram escolher sempre os valores intermédios e acabam por não se posicionar nas extremidades da escala (Jones et al., 2008). De forma a colmatar as falhas referidas anteriormente, seria relevante para futuras investigações, recorrer a uma metodologia qualitativa, ou seja, esta metodologia traduz-se num olhar que privilegia os significados, perspetivas e visões subjetivas dos participantes e a fonte de conhecimento é obtida através de

um estudo dos de fenómenos a partir da perspectiva do outro (Creswell, 2007). Para além disso, cada vez mais é utilizada uma metodologia mista, que permite uma abordagem de investigação que combina ou associa as formas qualitativa e quantitativa com o objetivo de complementar a apresentação dos resultados sobre o tema.

Implicações práticas

Ainda que este estudo apresente algumas limitações, anteriormente mencionadas, e os resultados permanecerem à quem do expectável, este evidencia algumas implicações práticas que devem ser consideradas pelas organizações com o intuito de aumentar o bem-estar dos colaboradores e diminuir o impacto do trabalho na vida familiar e vice versa (Demerouti & Bakker, 2011).

Posto isto, a temática das características do trabalho e do CTF é transversal a vários setores de atividade, mas o setor industrial em específico é caracterizado por uma elevada quantidade de exigências do trabalho, sobretudo a nível físico (e.g., produção em massa) que como consequência induz a que os trabalhadores esgotem os seus recursos (e.g., energia, emoções) e por isso, não permite a distribuição destes recursos entre o trabalho e família, aumentando assim a probabilidade de gerar conflito entre papéis (Goode, 1960). Assim, as organizações devem implementar estratégias de forma a diminuir a sobrecarga de trabalho e a pressão de tempo, com o objetivo de os trabalhadores conciliarem os diferentes papéis. Para além disso, a teoria JD-R propõe que recursos adequados, como a autonomia, o suporte das chefias e dos colegas de trabalho podem diminuir as exigências do trabalho (Luchman & González-Morales, 2013).

Relativamente ao CFT e à satisfação laboral, muitos estudos investigaram a existência de uma relação direta entre as práticas amigas da família (PAF) e a satisfação com o trabalho (Allen, 2001). Os resultados da investigação pioneira de Allen (2001) indicaram que a perceção de uma organização que apoia a família estão relacionadas com a redução do CTF e do CFT, e consequentemente o aumento da satisfação laboral, bem como o aumento do compromisso organizacional dos trabalhadores. Assim, cabe às organizações implementar PAF, como por exemplo a criação nas suas próprias instalações de creches, jardins de infância, bem como flexibilidade de horários para trabalhadores com dependentes a cargo, alargar os seguros de saúde para dependentes dos trabalhadores, serviços de transporte, entre outros (Guerreiro & Pereira, 2006). Várias organizações em Portugal têm implementado algumas destas PAF, tais como creches e parcerias com centros de dia para idosos, com o objetivo de os colaboradores

conseguirem conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar. A criação destas práticas constituem um elemento de igualdade entre homens e mulheres e apesar destas medidas trazerem custos associados para as organizações, estes serão recompensados pelos seus colaboradores como por exemplo, maior satisfação, aumento da produtividade, vontade e empenho de permanecer no trabalho, garantindo assim um retorno do investimento por parte das organizações, diminuindo os níveis de CTF e CFT dos trabalhadores (Allen, 2001; Guerreiro & Pereira, 2006).

Referência bibliográficas

- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla *stepwise* e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia*, 7, 19-29. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300004>
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Allen, T. D., Herst, D. E., 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. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.278>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of vocational behavior*, 62(2), 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bellou, V. (2010), Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International*, 15(1), 4-19. https://www.researchgate.net/publication/235269001_Organizational_culture_as_a_predictor_of_job_satisfaction_The_role_of_gender_and_age
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001) An Investigation Into The Inter-Relationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376- 391.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.

- Bruck, C., Allen, T., & Spector, P. (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grainer Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 336-353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carneiro, R., Chau, F., Soares, C., Fialho, J., & Sacadura, M. J. (2012). O envelhecimento da população: dependência, ativação e qualidade. *Povos e Culturas*, (16), 13-32. <https://doi.org/10.34632/povoseculturas.2012.8899>
- Carvalho, V. S. G. (2016). *A relação trabalho/família: o desafio para ontem* [Tese de Doutorado, Universidade de Lisboa]. Repositório da UL https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/23633/1/ulsd072691_td_Vania_Carvalho.pdf
- Casaca, S. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72, 31-52. <http://dx.doi.org/10.7458/SPP2012722617>
- Castanheira, F., & Chambel, M. J. (2010). Reducing burnout in call centers through HR practices. *Human Resource Management*, 49(6), 1047-1065. <https://doi.org/10.1002/hrm.20393>
- Chambel, M. J., & Marques-Pinto, A. (2008). *Consequences of work and family facilitation in employees satisfaction and engagement*. Universidade de Lisboa. Working Paper.
- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., Cesário, F., & Lopes, S. (2017). The work-to-life conflict mediation between job characteristics and well-being at work: Part-time vs full-time employees. *Career Development International*, 22(2), 142-164. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2016-0096>
- Chein, F. (2019). *Introdução aos modelos de regressão linear: um passo inicial para compreensão da econometria como uma ferramenta de avaliação de políticas públicas*. ENAP. https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4788/1/Livro_Regress%C3%A3o%20Linear.pdf
- Confederação Empresarial de Portugal (2020, 11 de junho). *Desafios à conciliação trabalho-*

- família*. http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf
- Confederação Empresarial de Portugal (2020, 23 de junho). *58% das empresas registaram quebras de encomendas*. <https://cip.org.pt/58-das-empresas-registaram-quebra-nas-encomendas/>
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions* (2nd Ed). Sage Publications
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resource Model: Challenges for future research. *Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dirani, K. M., & Kuchinke, K. P. (2011). Job satisfaction and organizational commitment: validating the Arabic satisfaction and commitment questionnaire (ASCQ), testing the correlations, and investigating the effects of demographic variables in the Lebanese banking sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1180-1202. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.556801>
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of vocational behavior*, 66(1), 124-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- EUROSTAT (2018). *Employment rate by sex, age group 20-64*. Consultado em julho 01, 2020, em https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Employment_statistics
- Ferreira, J. M., Neves, J., Caetano, A., & Passos, A. M. (2001). *Manual de psicossociologia das organizações*. Escolar Editora.
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work-family environments: Implications for work-family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 653-672. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.796314>
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family

- conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Gibb, S. J., Fergusson, D. M., & Boden, J. M. (2013). Gender differences in paid and unpaid work: Findings from a New Zealand birth cohort. *Policy Quarterly*, 9(3). <https://doi.org/10.26686/pq.v9i3.4461>
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 438–496. <https://doi.org/10.2307/2088976>
- Greenhaus, J., & Beutell, G. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 1(10), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.
- Grzywacz, J. G., Arcury, T. A., Marín, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M. L., & Quandt, S. A. (2007). Work-family conflict: Experiences and health implications among immigrant latinos. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1119–1130. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1119>
- Guerreiro, M. D. D., & Pereira, I. (2006). Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação trabalho-família. *Experiências do Prémio «Igualdade é Qualidade»*. CITE. <http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Responsabilidade%20Social%20das%20Empresas.pdf>
- Gürbüz, A. (2011). An assesment on the effect of education level on the job satisfaction from the toursim sector point of view. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 36-46.
- Halpern, D. F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and health*, 21(3), 157-168. <https://doi.org/10.1002/smi.1049>
- Hayes, A. F., & Scharkow, M. (2013). The relative trustworthiness of inferential tests of the indirect effect in statistical mediation analysis: Does method really matter? *Psychological Science*, 24(10), 1918-1927. <https://doi.org/10.1177/0956797613480187>
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277542>
- Hosking, A., & Western, M. (2008). The effects of non-standard employment on work-family conflict. *Journal of Sociology*, 44(1), 5-27. <https://doi.org/10.1177/1440783307085803> <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Iacobucci, D., Saldanha, N., & Deng, X. (2007). A meditation on mediation: evidence that structural equations models perform better than regressions. *Journal of Consumer Psychology*, 17(2), 139-153. [https://doi.org/10.1016/S1057-7408\(07\)70020-7](https://doi.org/10.1016/S1057-7408(07)70020-7)
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., & Falkum, E. (2010). Exploring occupational differences

- in work-family interaction: who is at risk? *International Journal of Stress Management*, 17(1), 38-55. <https://doi.org/10.1037/a0018565>
- Instituto Nacional de Estatística (2013). Famílias nos Censos de 2011: Diversidade e Mudança. Consultado maio 26, 2020, em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=206614582&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt
- Jones, S., Murphy, F., Edwards, M., & James, J. (2008). Doing things differently: advantages and disadvantages of questionnaires. *Nurse researcher*, 15(4), 15-26. <https://doi.org/10.7748/nr2008.07.15.4.15.c6658>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Lingard, H., & Francis, V. (2005). Does work–family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers?. *Construction Management and Economics*, 23(7), 733-745. <https://doi.org/10.1080/01446190500040836>
- Liu, W. K. (2011). Employee assistance programmes in multinational companies: An analysis with proposals. *International Journal of Management*, 28(3), 740.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. *Handbook of industrial and organizational psychology*. RandMc Nally.
- Luchman, J. N., & González-Morales, M. G. (2013). Demands, control, and support: a meta-analytic review of work characteristics interrelationships. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 37-52. <https://doi.org/10.1037/a0030541>
- Lyness, K. S., Gornick, J. C., Stone, P., & Grotto, A. R. (2012). It's all about control: Worker control over schedule and hours in cross-national context. *American Sociological Review*, 77(6), 1023-1049. <https://doi.org/10.1177/0003122412465331>
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9-32. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.277>
- Mazerolle, S. M., Bruening, J. E., & Casa, D. J. (2008). Work-Family conflict, Part I: Antecedents of work-family conflict in National Collegiate Athletic Association Division

- I-A certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 505-512.
<https://doi.org/10.4085/1062-6050-43.5.505>
- McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 283-298.
<https://doi.org/10.1037/h0087263>
- Memon, M. A., Cheah, J., Ramayah, T., Ting, H., & Chuah, F. (2018). Mediation analysis issues and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 2(1), 1-9.
https://www.researchgate.net/publication/322293701_Mediation_Analysis_Issues_and_Recommendations
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215–232. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004>
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Montgomery, A. J., Panagopoulou, E., de Wildt, M., & Meenks, E. (2006). Work-family interference, emotional labor and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 21(1), 36-51. <https://doi.org/10.1108/02683940610643206>
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Okonkwo, E. A. (2013). Feeling of reduced personal accomplishment: strain-based work-family conflict as a correlate. *Journal of Social Sciences and Public Policy*, 2(5), 1-12.
- Okpara, J. O. (2004). Personal characteristics as predictors of job satisfaction. *Information Technology & People*. <https://doi.org/10.1108/09593840410554247>
- Ongori, H., & Agolla, J. E. (2008). Occupational stress in organizations and its effects on organizational performance. *Journal of Management Research*, 8(3), 123-135.
<https://pdfs.semanticscholar.org/62f3/34e45dd3dd0f0358ca4b5867b2548036247c.pdf>
- Pereira, S., Ribeiro, C., & Pereira, P. (2016). Diferenças de género na conciliação profissional e familiar. *Gestão e Desenvolvimento*, (24), 95-107.
<https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2016.283>
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal. CESIS / CITE.
- PORDATA. (2018). Divórcios. Consultado em março 13, 2020, em <https://www.pordata.pt>

- PORDATA. (2019). Casamentos. Consultado em março 13, 2020, em <https://www.pordata.pt>
- Rodrigues, L. Cunha, V. & Wall, K. (2015). Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa/ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 484-506. <https://doi.org/10.1108/02683940810884504>
- Rungtusanatham, M., Miller, J. W., & Boyer, K. K. (2014). Theorizing, testing, and concluding for mediation in SCM research: tutorial and procedural recommendations. *Journal of Operations Management*, 32(3), 99-113. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2014.01.002>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, stress, and coping*, 20(2), 177-196. <https://doi.org/10.1080/10615800701217878>
- Sharma, P. (2017). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: The role of age and gender. *Management-Journal of Contemporary Management Issues*, 22(1), 35-48. <https://doi.org/10.30924/mjcmi/2017.22.1.35>
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422–445. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>
- Skinner, N., & Pocock, B. (2008). Work—life conflict: Is work time or work overload more important?. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 303-315. <https://doi.org/10.1177/1038411108095761>.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 1–19. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.1>
- Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300. <https://doi.org/10.1037/10768998.12.3.279>
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work

- hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512–1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Vignoli, M., Guglielmi, D., Bonfiglioli R., & Violante, F. (2016). How job demands affect absenteeism? The mediating role of work–family conflict and exhaustion. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 89(1), 23-31. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1048-8>
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work–family enhancement and work–family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00698.x>
- Wall, K., Aboim, S., & Cunha, V. (2010). A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yucel, D., & Minnotte, K. L. (2017). Workplace support and life satisfaction: The mediating roles of work-to-family conflict and mental health. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 549-575. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9476-5>
- Zheng, Y. Y., Ma, Y. T., Zhang, J. Y., & Xie, X. (2020). COVID-19 and the cardiovascular system. *Nature Reviews Cardiology*, 17(5), 259-260. <https://doi.org/10.1038/s41569-020-0360-5>