



CATÓLICA  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
E PSICOLOGIA

---

PORTO

# O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E O *STRESS* PARENTAL EM FAMÍLIAS NUMEROSAS

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau  
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

*Maria Leonor Calheiros Rodrigues*

Porto, julho 2022



CATÓLICA  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
E PSICOLOGIA

---

PORTO

# O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E O *STRESS* PARENTAL EM FAMÍLIAS NUMEROSAS

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

*Maria Leonor Calheiros Rodrigues*

Trabalho efetuado sob a orientação de  
Adélia Monarca e Luísa Antunes Ribeiro

Porto, julho 2022

**Agradecimentos:**

À Prof.<sup>a</sup> Adélia Monarca e à Professora Luísa Antunes Ribeiro, pela disponibilidade e por todo o apoio ao longo de todo o processo. Por todos os conhecimentos e por me fazerem crescer enquanto profissional.

A todos os Professores da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa, pela aprendizagem e apoio ao longo do meu percurso académico.

À Ana Raquel, por ser tão disponível. Por acreditar que sou capaz. Pela segurança e tranquilidade que me deu.

Aos meus amigos, por estarem lá em todos os momentos, em todas as minhas pequenas vitórias. Por acreditarem, comigo, que tudo é possível.

Ao Guilherme, por estar comigo nesta caminhada, em cada desafio e conquista.

À minha família, pela força e carinho. Por fazerem questão de estarem presentes, sempre.

Aos meus Pais, por me darem todas as oportunidades de tornar todo este percurso possível. Pelo apoio incondicional. Por acreditarem de que sou capaz! Obrigada pelo exemplo que são para mim e por tudo o que me ensinam, diariamente.

Às minhas irmãs, por tornarem tudo muito mais fácil!

**Resumo:**

O conflito trabalho-família (CTF) é uma questão estruturante na sociedade atual e este trabalho pretende analisar a relação entre o CTF e o stress parental (SP), estudar o nível de CTF consoante o estatuto laboral do casal, analisar se a perceção de suporte organizacional (PSO) e a utilização de políticas de conciliação trabalho-família estão associadas ao CTF e perceber se a PSO e a utilização de políticas de conciliação trabalho-família moderam a relação entre o CTF e SP, em famílias numerosas.

A amostra é constituída por 94 participantes, pais trabalhadores com três ou mais filhos coabitantes e a recolha de dados foi feita através de um questionário divulgado *online*. Os resultados obtidos mostram que existe uma relação positiva entre o CTF e SP, sendo que este conflito se relaciona com o estatuto laboral do casal, isto é, quanto mais tempo o casal depende no local de trabalho, mais elevado é o CTF. Além disso, verifica-se que uma maior PSO se associa a um menor nível de CTF.

O estudo apresentado analisa uma amostra ainda pouco considerada, e sugere que as organizações devem investir na conciliação trabalho-família, criando políticas ajustadas às necessidades das famílias para uma melhor gestão desta relação.

Palavras-chave: famílias numerosas, conflito trabalho-família, suporte organizacional, políticas de conciliação trabalho-família, estatuto laboral

**Abstract:**

Work-family conflict (WFC) is a structuring issue in today's society and this study aims to analyze the relation between WFC and parental stress (PS), to study the level of WFC according to the couple's employment status, to analyze whether the perception of organizational support (POS) and the use of work-family conciliation policies impact on WFC and to understand whether the POS and the use of work-family conciliation policies moderate the relationship between the WFC and the PS, in large families.

The sample consists of 94 participants, working parents with three or more cohabiting children, and data collection was carried out through an online questionnaire. The results obtained show that there is a positive relation between WFC and PS, and WFC is related to the employment status of the couple, that is, the longer the couple spends at the workplace, the higher the WFC. Furthermore, it appears that a higher POS is associated with a lower level of WFC.

This study analyzes a sample that is still not often considered and suggests that organizations should invest in work-family conciliation, creating policies and practices adjusted to the needs of families for a better management of work and family life.

Keywords: large families, work-family conflict, organizational support, work-family conciliation policies, employment status

## Índice

Resumo .....	4
Abstract .....	5
<b>I. Introdução</b> .....	11
<b>II. Estado da arte</b> .....	13
2.1. Alterações Demográficas em Portugal.....	13
2.2. Mudanças no Mundo de Trabalho.....	14
2.3 Estrutura das Famílias .....	15
2.4. O <i>Stress</i> Parental.....	16
2.5 O Conflito Trabalho-Família.....	17
2.6 Casais de Duplo-Emprego .....	19
2.7 Suporte Organizacional e Conflito Trabalho-Família .....	20
2.8 Práticas de Conciliação Trabalho-Família .....	21
<b>III. Método</b> .....	23
3.1 Objetivos .....	23
3.2 Amostra.....	23
3.3 Instrumentos.....	24
3.4 Procedimento de Recolha de Dados.....	26
3.5 Procedimento e Análise de Tratamento de Dados.....	27
<b>IV. Resultados</b> .....	27
<b>V. Discussão</b> .....	31
<b>VI. Conclusões</b> .....	33
6.1 Limitações e Sugestões para Investigações Futuras .....	34
6.2 Implicações Práticas .....	35
<b>VII. Referências</b> .....	37
<b>VIII. Anexos</b> .....	43

**Lista de Tabelas:**

Tabela 1: Estatísticas Descritivas das Variáveis de Estudo (CTF, SP, PSO, Utilização de Políticas de Conciliação Trabalho-Família, Estatuto Laboral do Casal e Género)

Tabela 2: Correlações entre as Variáveis em Estudo (CTF, SP, PSO, Utilização de Políticas de Conciliação Trabalho-Família e Estatuto Laboral do Casal e Género)

**Lista de Figuras:**

Figura 1: Modelo de Moderação do Efeito da PSO na Relação entre o CTF (X- variável independente) e SP (Y- variável dependente).

Figura 2: Modelo de Moderação do Efeito da Utilização de Políticas de Conciliação Trabalho-Família na Relação entre o CTF (X- variável independente) e SP (Y- variável dependente).

**Lista de Anexos:**

**Anexo I:** *Output* da Análise do Efeito Moderador da Percepção do Suporte Organizacional na Relação entre o Conflito Trabalho-Família e o *Stress* Parental

**Anexo II:** *Output* da Análise do Efeito Moderador da Utilização de Políticas Organizacionais de Conciliação Trabalho-Família na Relação entre o Conflito Trabalho-Família e o *Stress* Parental

**Lista de Abreviaturas:**

CTF – Conflito Trabalho-Família

FN – Famílias Numerosas

PSO – Perceção de Suporte Organizacional

SP – *Stress* Parental

## I. Introdução

A relação entre o trabalho e a família tem sido crescentemente estudada ao longo das últimas décadas, sob diferentes perspetivas e com particular destaque para o paradigma negativo, que salienta o conflito entre as duas dimensões (Greenhaus & Beutell, 1985). Trata-se de um tema que tem adquirido um lugar relevante na investigação e está atualmente no centro das discussões políticas, nomeadamente a nível europeu, e no quadro da agenda do trabalho digno (McGinnity, 2021). De salientar, ainda a este propósito, a norma NP 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – que, após o desenvolvimento e implementação de políticas e medidas em matéria de conciliação, permite às empresas a certificação do Sistema de Gestão da Conciliação (RSO & CITE, 2019).

Em Portugal, esta temática assume particular importância, pelo facto de ser um dos países da Europa, com o índice mais elevado de casais em que ambos os membros estão empregados, a tempo inteiro (Dulk et al., 2005).

O conceito de conflito entre trabalho e família, segundo Madsen e Hammond (2013), é bidirecional, já que, face às exigências e aos recursos que despendemos no exercício de um determinado papel, no âmbito das dimensões trabalho ou família, podemos comprometer o bom desempenho na outra dimensão. No entanto, a literatura aponta para uma influência negativa mais significativa do trabalho na família (Byron, 2005; Gutek et al., 1991), surgindo o conceito de conflito trabalho-família (CTF).

Efetivamente, para além da associação negativa que o trabalho pode ter na gestão familiar, comprometendo diretamente as responsabilidades parentais (Figuerosa et al., 2011), há outros autores que sublinham a influência negativa no bem-estar do indivíduo que experiencia este conflito (Borgmann et al., 2019). O CTF pode ser uma fonte de *stress* e alguns estudos têm destacado as suas implicações negativas no exercício da parentalidade, evidenciando-as em várias dimensões: i) bem-estar dos pais (Trigo et al. 2010); ii) desenvolvimento das crianças (Bögels et al., 2014); iii) *performance* no trabalho (Abidin, 1990).

Neste sentido, torna-se fundamental o papel das organizações e das empresas de forma a potenciar a conciliação trabalho-família, criando condições e práticas que permitam gerir equilibradamente as duas dimensões (Wattoo et al., 2018).

Dada a relevância desta temática e a atualidade dos desafios que a relação trabalho família comporta, este estudo, especificamente, pretende contribuir para um

gap existente na literatura, envolvendo uma amostra constituída por famílias numerosas (FN), isto é, agregados familiares com três ou mais filhos.

Assim, este estudo pretende contribuir para a análise da relação entre o CTF e o *stress* parental (SP), estudar o nível de CTF consoante o estatuto laboral do casal, analisar se a perceção de suporte organizacional (PSO) e a utilização de políticas de conciliação trabalho-família estão associadas ao CTF e perceber se a PSO e a utilização de políticas de conciliação trabalho-família moderam a relação entre o CTF e o SP, em famílias numerosas.

## **II. Estado da arte**

### **2.1 Alterações Demográficas em Portugal**

Fazendo uma análise relativa às alterações demográficas em Portugal, verifica-se que alguns estudos, nomeadamente de Bessa et al. (2013) e de Rosa (2012) expõem, a par com dados estatísticos (INE, 2021), mudanças demográficas, ao longo das últimas décadas, nomeadamente o aumento da esperança média de vida e a diminuição da taxa de natalidade, representando indícios do envelhecimento progressivo da população portuguesa, alinhado com o que acontece no resto da Europa (Pordata, 2021).

Atualmente, em média, as pessoas vivem quase mais 20 anos, comparando com o ano de 1960, dados que suportam uma tendência crescente da esperança média de vida em Portugal (Pordata, 2021). Pelo contrário, relativamente à taxa de natalidade, verifica-se que, nas últimas décadas, se registam menos nascimentos, ao mesmo tempo que se assiste a uma diminuição do índice sintético de fecundidade (indicador demográfico que representa uma estimativa do número de filhos que uma mulher tem durante a sua vida fértil) (Rosa, 2012). A conjugação destes fatores tem contribuído para o envelhecimento progressivo da população portuguesa, o que impede a renovação de gerações (Rosa & Oliveira, 2021). Para que esta renovação aconteça, é necessário que o índice de fecundidade seja de 2,1 filhos, o que já não acontece em Portugal desde 1982, segundo Pordata (2021). Embora em 2018 tenha havido um ligeiro aumento, a tendência é de diminuição, estando, em 2020, em 1,40 (INE, 2021).

Analisando os fatores que podem estar relacionados com a diminuição do número de filhos, em média por mulher, constata-se a presença de constrangimentos socioeconómicos e instabilidade financeira (Adsera, 2011; Rosa & Oliveira, 2021), nomeadamente situações de desemprego e contratos temporários (Adsera, 2011).

Outro dos fatores, que pode ser associado à diminuição do número de filhos, é o adiamento do nascimento do primeiro filho (Rosa & Oliveira, 2021), situação que é considerada racional, por Adsera, (2011), caso o casal não tenha um emprego efetivo.

Em Portugal, a média de idade das mulheres, aquando do nascimento do primeiro filho, ultrapassa os 30 anos e revela uma tendência crescente (Bessa et al., 2013; Rosa, 2012), o que leva a uma redução do período para ter filhos, em idade fértil (Rosa, 2012). Acresce a esta situação a tendência decrescente da dimensão média do agregado familiar (APFN, 2020; Pordata, 2021) cujos dados apontam para que, entre 2000 e 2020, o número de filhos de ordem superior a três caiu 37%, e, no caso das famílias numerosas (FN), famílias com três ou mais filhos, também houve um

decréscimo no número destas famílias. Segundo dados mais recentes, quatro em cada 100 famílias portuguesas são numerosas (APFN, 2020; Pordata, 2021), com um contributo fundamental na regeneração de gerações, como referido já anteriormente.

A par destas alterações demográficas, também no mundo de trabalho têm sido verificadas algumas mudanças, com implicações na gestão familiar, enunciadas de seguida.

## **2.2 Mudanças no Mundo de Trabalho**

A globalização e o aumento da interdependência económica tornam o mercado de trabalho mais competitivo e exigente para os trabalhadores (Giga et al., 2003; Dauth et al., 2018). Esta situação reflete-se em diversos aspetos (e.g., pressão de tempo, ou seja, produzir mais em menos tempo e horas excessivas de trabalho) (Giga et al., 2003, McGinnity, 2021), que contribuem negativamente para o desempenho e para a satisfação organizacional (Vara & Queirós, 2009) e têm consequências negativas ao nível da saúde mental, causando *stress* laboral (Imtiaz & Ahmad, 2009) e exaustão emocional (Gorji, 2011).

Se tivermos em conta que os trabalhadores podem acumular papéis, nomeadamente o da parentalidade, com exigências diferenciadas (Martins, 2018), percebemos que, por vezes, são necessários sacrifícios na vida pessoal em benefício da vida profissional, para dar resposta às solicitações do trabalho (Friedman & Lobel, 2003; McGinnity, 2021).

Analisando a situação de Portugal, verifica-se que o país tem um dos índices mais elevados de casais de duplo-emprego da Europa (Dulk et al., 2005), a *full-time*, o que torna mais difícil o desafio de conciliar os dois papéis centrais na área do trabalho e da família (Stephens & Sommer, 1995; McGinnity, 2021). Embora continuem a ser as mulheres a ter mais responsabilidades no dia a dia das crianças (Rosa & Oliveira, 2021), tendo um papel mais ativo em casa (Fahlén, 2014), atualmente já existe uma partilha maior de responsabilidades entre homem e mulher na educação dos filhos e nos trabalhos domésticos (Fontaine et al., 2007). Segundo Martin (2018), mulheres e homens conciliam diferentes papéis que acumulam na sociedade, nomeadamente o trabalho doméstico, trabalho parental e trabalho profissional, verificando-se, assim, que os pais trabalhadores terão alguns desafios acrescidos na gestão da relação trabalho-família (Santos, 2017), o que será desenvolvido de seguida.

### 2.3 Estrutura das Famílias

O exercício da parentalidade tem uma grande interferência no desenvolvimento do comportamento das crianças (Danzig et al., 2015), sendo um processo exigente (Crinc & Low, 2002). Segundo Bögels et al. (2014) e, ainda, Dervishaliaj (2013), trata-se de uma experiência maravilhosa e muito gratificante, que costuma, porém, ser acompanhada por altos níveis de *stress*, devido às dificuldades, frustrações e desafios diários que os pais enfrentam no dia a dia, para além de exaustão e tensão emocional (Santos, 2017; Vieira & Matos, 2011).

No caso das FN, compostas por três ou mais filhos, do mesmo casamento ou não, os estudos não são consensuais no que diz respeito às implicações de pertencer a uma FN, já que alguns autores mostram implicações positivas para as crianças (Eckstein et al., 2018; Godoy Gascañana, 2017; Moura & Gaspar, 2019), enquanto outros referem constrangimentos na gestão de um maior número de filhos (Khodarahimi & Ogletree, 2011). Por um lado, Khodarahimi e Ogletree (2011) mostram que, à medida que aumenta o tamanho da família, há menos atenção às emoções e menos satisfação com a vida em todos os membros da família; por outro lado, Godoy Gascañana (2017) destaca que, nas FN, há uma relação forte entre a coesão dos membros e a inteligência emocional, evidenciando que o tamanho da família tendencialmente promove o aumento da segurança emocional perante dificuldades. Para além disso, crescer com diversos irmãos, intervenientes importantes no processo de socialização (Eckstein et al., 2018), promove a aquisição precoce de competências sociais nas crianças, como a partilha e a cooperação (Moura & Gaspar, 2019).

No que diz respeito à situação económica, sabemos que, em Portugal, e com o apoio da Associação Portuguesa de Famílias Numerosas, existem reduções ao nível do IRS, descontos em muitos serviços e lojas (APFN, 2020). No entanto, estes benefícios podem não ser suficientes, já que os rendimentos terão que ser repartidos por mais membros do agregado familiar. A educação dos filhos representa o fator mais importante na estruturação do orçamento familiar, observando-se um aumento significativo em despesas de variados níveis, nos agregados familiares com crianças ou jovens (Silva, 2010). É de referir, também, que são necessários outros cuidados, nomeadamente de saúde, de higiene e de alimentação, com implicações no orçamento familiar (Wall et al., 2010), podendo representar todos estes gastos cerca de 30 a 40 por cento mais do que os pais gastam consigo mesmos (Deaton & Muellbauer, 1986).

Neste sentido, a parentalidade, seja em FN ou não, vem acompanhada de dificuldades e desafios diários (Santos, 2017). Por isso, o conceito de *stress* tem sido associado à parentalidade, já que alguns indivíduos com papel parental experienciam situações *stressantes*, recorrentes da gestão dos recursos materiais e emocionais que têm de fazer (Cuskelly et al., 2008), o que contribui, negativamente, na perspectiva de Crnic et al. (2005), para a saúde das crianças e dos pais ao mesmo tempo que enfraquece a relação pais-filhos.

#### **2.4 O *Stress* Parental (SP)**

O *stress* é uma resposta emocional e comportamental (Crinc & Low, 2002), despoletada por *stressores* (e.g., eventos da vida, exigências diversas ou mudanças), que ocasionam uma tensão e ansiedade para o indivíduo (Ostberg et al., 1997). A percepção de *stress* ocorre quando o indivíduo avalia uma situação ou um contexto como ameaçador ou exigente (Trigo et al., 2010), sendo que esta avaliação pode ser feita de forma objetiva, quando apenas se avalia a presença, ou não, de situações ameaçadoras (Crinc & Low, 2002), ou de forma subjetiva, sempre que o indivíduo avalia a ameaça com base no modo como se consegue adaptar e se tem, ou não, recursos para lidar com o desafio (Trigo et al., 2010).

O SP distingue-se do *stress* generalizado (Crinc & Low, 2002), já que é caracterizado pela dificuldade que advém dos desafios do dia a dia (Vieira & Matos, 2011), associado especificamente às exigências parentais (Anthony et al., 2005). De acordo com Abidin (1990; 1992), o conceito de SP deve ser estudado através de um modelo multideterminado, pela interação complexa que existe entre os pais, criança e a situação geradora de *stress*, de modo a que seja possível perceber as suas diferentes causas e impactos. Por sua vez, Webster-Stratton (1990) apresenta um modelo concetual em que refere a existência de vários tipos de fontes de *stress*. Assim, o autor considera os *stressores* extrafamiliares (e.g., baixo nível socioeconómico, eventos *stressantes*, exigências das tarefas diárias), conflitos *stressantes* entre o casal (e.g., divórcio, pai solteiro) e outras situações *stressantes* que advêm da criança (e.g., problemas de comportamento), demonstrando, também, a ligação destes acontecimentos ao SP e consequente efeito negativo na competência parental.

O SP é ainda influenciado pelas características da criança, bem-estar dos pais e relação entre eles, vínculo parental, suporte social e fatores *stressores* recorrentes do dia a dia, nomeadamente no contexto de trabalho dos pais (Abidin 1990; 1992) e tem

implicações negativas para estes e, conseqüentemente, para as crianças e para o seu desenvolvimento (Bögels et al., 2014; Lavee et al., 1996). Assim, o SP afeta o bem-estar dos indivíduos (Lavee et al., 1996), correlacionando-se positivamente com variáveis como ansiedade e depressão, que também terá influência na diminuição da produtividade e motivação, indicadores negativos para as organizações (Trigo et al. 2010).

Estudos mais recentes mostram a pertinência da temática do SP, no contexto pandêmico e pós pandêmico que vivenciamos, em que muitos pais têm mostrado um aumento de SP, nomeadamente através de sintomas como ansiedade e depressão (Calvano et al., 2021).

De facto, a relação entre o mundo de trabalho e o da família tem sido vastamente estudada, nomeadamente através da perspectiva do conflito entre o trabalho e a família (Greenhaus & Beutell, 1985; Madsen & Hammond, 2013), não existindo, no entanto, muita evidência científica sobre a relação entre o conflito que existe entre o trabalho e a família e o SP, e menos ainda em FN.

Apesar do exercício do papel profissional ser imprescindível para a sociedade, e para a gestão económica familiar, a conjugação das exigências profissionais e familiares pode, a um certo momento, gerar conflito, já que, ao desempenhar o papel de pais, os indivíduos conciliam a sua vida pessoal/ familiar com a profissional, e, nesse sentido, terão de gerir o seu tempo e energia nos dois contextos (Andrade, 2017; Greenhaus & Beutell, 1985).

Assim, a resposta dos pais ao dualismo de papéis, trabalho e família, pode ser vivenciada com mais ou menos *stress* (Crinc & Low, 2002). No entanto, Greenhaus e Beutell (1985) referem que, quando se torna difícil responder a todas estas exigências, e há comprometimento do desempenho de um papel em *prol* do outro, ocorre o conflito entre o trabalho e a família.

## **2.5 O Conflito Trabalho-Família (CTF)**

A teoria do conflito de papéis é definida pela interdependência entre os domínios do trabalho e da família, no caso de estes se influenciarem negativamente (Molina, 2021), o que é evidenciado por estudos que mostram que as exigências de um papel comprometem o desempenho do outro (Madsen & Hammond, 2013).

Greenhaus e Beutell (1985) apresentam um modelo que defende que existem três principais dimensões em que o conflito entre trabalho e família pode ocorrer: tempo,

comportamento e tensão, referindo que cada um dos papéis, trabalho e família, implica uma determinada exigência, que pode pôr em causa a execução do outro papel.

No que se refere ao tempo, estudos mostram que este é a dimensão mais geradora de conflito (Greenhaus & Beutell, 1985; Strobino & Teixeira, 2014; McGinnity, 2021), evidenciando-se quando a exigência de cumprir as responsabilidades de um papel torna fisicamente impossível para a pessoa estar a desempenhar o outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). Por esse motivo, Molina (2021) salienta que longas jornadas de trabalho estão positivamente associadas ao conflito entre trabalho e família e que, mesmo não havendo a necessidade de estar fisicamente no local, a preocupação pelo bom desempenho de um papel pode comprometer o outro (Haar et al., 2019).

Relativamente à variável comportamental, espera-se que os indivíduos adequem o seu comportamento consoante a situação e o papel que estão a desempenhar; quando não existe esta adaptação, pode gerar-se conflito por não ir ao encontro das expectativas dos diferentes contextos (Greenhaus & Beutell, 1985). Os mesmos autores evidenciam que fontes de *stress*, tanto originadas do contexto de trabalho como da família, criam sintomas de tensão (e.g., ansiedade, irritabilidade, depressão), ou seja, a tensão gerada num dos papéis afeta conseqüentemente o outro (Greenhaus & Beutell, 1985), resultando esta situação em conseqüências negativas para a saúde física e psicológica dos pais (Molina, 2021).

Assim, apesar do conflito entre as variáveis trabalho e família ser bidirecional (Greenhaus & Beutell, 1985; Madsen & Hammond, 2013), apenas irá ser estudado o conceito CTF. Embora exista a interferência do trabalho na família e da família no trabalho, a literatura aponta para uma influência negativa mais significativa do trabalho na família (Byron, 2005; Gutek et al., 1991) e será sobre essa dimensão que nos vamos debruçar.

Desta forma, algumas variáveis parecem contribuir para o aumento do CTF, tais como envolvimento na organização (Moreira et al., 2019; Oliveira et al., 2019; Poggesi et al., 2019), horas de trabalho excessivas (Haar et al., 2019; Matias et al., 2011), sobrecarga de trabalho e esgotamento profissional (Pérez, 2013).

Liu et al. (2015) estudam o CTF como um ciclo, mostrando que o nível de CTF que os pais apresentavam de manhã está positivamente relacionado com a exaustão emocional de tarde, que, por sua vez, prevê uma maior agressividade para com supervisores e colegas de trabalho, nessa mesma tarde, e maior agressividade para com familiares, à noite.

É consensual, portanto, que o CTF tem consequências adversas e estas podem surgir associadas a questões negativas relacionadas quer com a família quer com o trabalho (Borgmann et al., 2019; Cláudia & Andrade, 2011; McGinnity, 2021; Oliveira et al., 2019).

Assim, quanto maior o nível de CTF, menor percepção de saúde geral e bem-estar (Borgmann et al., 2019; Molina, 2021; Ortiz et al., 2014; Shelton, 2006). Ainda relativamente à questão da saúde, o conflito associa-se negativamente à exaustão emocional, satisfação com a vida (Zhang et al., 2012) e depressão (Frone et al., 1997). Jennings e Mcdougald (2007) referem, também, que este conflito contribui negativamente para as organizações e para o seu desenvolvimento. Esta ideia pode justificar-se pelo facto de o conflito estar associado a uma maior intenção de *turnover* (Oliveira et al., 2019; Zhang et al., 2012) e pior *performance* no trabalho (Loscocco & Bird, 2012).

De referir que todas estas questões vão interferir com a vida familiar dos trabalhadores, destacando-se os impactos na família, nomeadamente na gestão de casa e no cuidado dos filhos (Figuerosa et al., 2011). Altos níveis de CTF podem comprometer o exercício da parentalidade, já que os pais apresentam sintomas com níveis altos de ansiedade e depressão (Moreira et al., 2019). Um estudo de Vieira et al. (2012) destaca a influência do CTF no SP na população portuguesa, o que é corroborado por Moreira et al. (2019).

Face a esta situação, existem hoje cada vez mais medidas implementadas pelas organizações que têm o objetivo de facilitar a conciliação entre o trabalho e a família (Andrade, 2017).

De salientar que, em situações familiares em que os dois membros do casal trabalham, ambos terão de fazer a gestão dos seus recursos para o desempenho dos dois papéis na sociedade, trabalho e família.

Esta análise conduziu à formulação da seguinte hipótese:

H1: O conflito trabalho-família correlaciona-se positivamente com o *stress* parental, em famílias numerosas.

## **2.6 Casais de Duplo Emprego**

Embora haja uma tendência para a existência crescente de casais de duplo emprego na Europa, Portugal destaca-se como sendo dos países com uma percentagem mais elevada de casais de duplo emprego, dois em cada três casais (Dulk et al., 2005).

Assim, face a este panorama, em Portugal, perdem representatividade casais com apenas um elemento a trabalhar (Pordata, 2021), o que evidencia as exigências de conciliação entre trabalho e família, já que terá que ser feita uma gestão diária pelos dois membros do casal.

Um estudo de Borgmann et al. (2019) mostra evidências de diferenças entre grupos consoante o regime de trabalho, *part-time* e *full-time*, salientando que mulheres em *part-time* reportam significativamente menos CTF do que mulheres em *full-time*, como corrobora o estudo de Matias et al. (2011), afirmando que quanto mais horas os indivíduos trabalham, mais difícil vai ser a conciliação trabalho-família.

Conforme Strobino e Teixeira (2014) afirmam, a dimensão tempo é a mais geradora de conflito e, nesse sentido, quanto mais envolvimento e horas de trabalho, mais CTF (Oliveira et al., 2019).

Esta análise conduziu à formulação da seguinte hipótese:

H2: o estatuto laboral dos casais está associado aos níveis de conflito trabalho-família. Quanto mais tempo o casal, como um todo, despende no trabalho, níveis mais altos de conflito trabalho-família o indivíduo vai apresentar, em famílias numerosas.

## **2.7 Suporte Organizacional e Conflito Trabalho-Família**

O trabalho é uma dimensão central na vida das pessoas, exigindo que as mesmas conciliem a sua vida profissional com a pessoal/ familiar (Imtiaz & Ahmad, 2009), como foi referido anteriormente. Assim sendo, é pertinente encarar as organizações como potenciadoras da diminuição do CTF (Wattoo et al., 2018), e, conseqüentemente, do SP (Vieira et al., 2012), nomeadamente através do suporte organizacional (Wattoo et al., 2018).

Assim, o suporte organizacional é uma forma de contrato psicológico baseado em expectativas de troca e benefícios mútuos que são estabelecidos pelo trabalhador com a sua organização (Paschoal et al., 2010). Esta teoria propõe que os trabalhadores tenham uma perceção generalizada sobre o quanto a organização valoriza as suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar (Kurtessis et al., 2017), explicando a relação entre empregadores e trabalhadores com base na troca social (Baran et al., 2012). O suporte organizacional é, assim, associado a aspetos positivos do trabalhador na organização (Fleury et al., 2017), como, por exemplo, a diminuição do *turnover* (Moreira et al., 2019), o aumento do compromisso e desempenho organizacional (Kurtessis et al., 2017; Zheng & Wu, 2018), e maior envolvimento emocional com a

organização (Eisenberger & Huntington, 1986). Além disso, está também relacionado com efeitos positivos no bem-estar físico e psicológico e na saúde-mental dos trabalhadores (Paschoal et al., 2010; Wattoo et al., 2018), nomeadamente através do apoio emocional dado pela organização, o que corresponde a crenças de que a organização se preocupa comos trabalhadores, valorizando-os, como destacam Castro et al. (2011).

## **2.8 Práticas de Conciliação Trabalho-Família**

Relativamente a práticas de conciliação trabalho-família, alguns estudos (Andrade, 2017; Guerreiro & Pereira, 2006; Teixeira & Nascimento, 2011) debruçaram-se, também, sobre políticas implementadas por empresas, que têm como objetivo facilitar a conciliação trabalho-família.

Assim, são consideradas como práticas de conciliação trabalho-família medidas que a organização disponibiliza aos seus colaboradores, para que estes consigam dar resposta às várias exigências do dia a dia, no contexto de trabalho ou fora dele (Andrade, 2017). Estas práticas podem ser compostas por um conjunto de medidas possíveis de se agrupar em diferentes áreas: gestão do tempo e espaço, cumprimento e/ou aumento do tempo previsto de licença por lei e apoios ao trabalhador e à sua família (Guerreiro & Pereira, 2006). No que diz respeito à gestão de tempo e espaço, é possível fazer referência a medidas como autonomia (Jennings & Mcdougald, 2007), possibilidade de capitalizar horas para usufruir posteriormente em dias de descanso (Teixeira & Nascimento, 2011), controlo sobre o tempo de trabalho. Para além disso, a flexibilidade laboral, como referem Guerreiro e Pereira (2006), pode ser entendida de duas formas: flexibilidade em relação ao local de trabalho (e.g., o teletrabalho) e a flexibilidade de horários (Jeffrey et al., 2004; Poggesi et al., 2019). O facto de um superior facilitar entradas depois da hora prevista e/ou saídas antes do horário de trabalho, dá a possibilidade de os trabalhadores gerirem melhor outras responsabilidades que tenham fora do contexto de trabalho (Andrade, 2017), diminuindo o conflito (Jeffrey et al., 2004; Poggesi et al., 2019).

No que concerne a apoios ao trabalhador e à sua família, veja-se exemplos de medidas, já postas em prática por empresas portuguesas na sua gestão de recursos humanos: direito a transporte para o trabalho; organização de atividades para a família e filhos de trabalhadores; subsídio de infantário; bolsas de estudos; celebração de aniversário do trabalhador, entre outros (Teixeira & Nascimento, 2011). Estes autores

exploraram os motivos pelos quais as empresas tomam estas medidas de conciliação trabalho-família, constatando que estas visam aumentar a produtividade e promover o bem-estar. No que toca à saúde dos indivíduos, como referido anteriormente, quando existe CTF, a perceção de bem-estar é menor (Borgmann et al., 2019) e, nesse sentido, as práticas de conciliação dão resposta, contribuindo positivamente para a saúde, como, por exemplo, na redução de *stress*, tal como evidenciam Shagvaliyeva e Yazdanifard (2014).

Estas medidas parecem ter benefícios tanto para o trabalhador, já que facilita a conciliação entre o trabalho e a família, contribuindo para um maior bem-estar, como para a empresa, por ter efeitos na maior produtividade e, conseqüentemente, no lucro (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014). Guerreiro e Pereira (2006) referem que permitir que os colaboradores controlem o seu tempo de trabalho é uma das medidas que contribui mais significativamente para a diminuição de *stress* dos colaboradores, já que um dos conflitos que existe entre trabalho e família é a incompatibilidade de horários e de espaços.

Embora algumas destas medidas já sejam praticadas nas organizações portuguesas, Ollier-Malaterre e Andrade (2016) referem que, por vezes, nem todos têm acesso às mesmas, havendo distinção por categoria de trabalho, função e acesso, ou não, a um computador. Conseqüentemente, é fundamental ter em conta que as medidas, para além de estarem disponíveis, devem estar alinhadas com a cultura da empresa, de modo que as pessoas possam delas usufruir (Teixeira & Nascimento, 2011) e se sintam confortáveis em utilizá-las, não bastando só a sua disponibilização na organização (Júnior et al., 2013; Zhang & Liu, 2011). As medidas devem, também, ser de acordo com as necessidades das pessoas, pois, sem este levantamento, podem não ser úteis e não ter efeitos nos indivíduos (Andrade, 2017; Matias et al., 2011).

Assim, Brady et al. (2018) e, ainda, Kawaguchi (2013) mostram que, quanto mais frequentes e utilizadas as práticas, mais se promove a conciliação trabalho-família. Contudo, é de referir, ainda, que algumas práticas podem não contribuir de forma significativa para a conciliação dos dois papéis (Kawaguchi, 2013), e, nesse sentido, é fundamental perceber a relação das práticas de conciliação no CTF e a sua ação moderadora também na relação entre o CTF e o SP. É preciso ter em conta que estas práticas apenas fazem sentido quando integradas com a política de recursos humanos (Cláudia & Andrade, 2011; Zhang & Liu, 2011), possível razão pela qual um estudo de

Moreira et al. (2019) não encontra evidências de que apoios às famílias por parte da organização diminuam o CTF.

De acordo com os últimos dois subtópicos, propomos duas hipóteses:

H3: O suporte organizacional e a utilização de políticas de conciliação trabalho-família correlacionam-se negativamente com o conflito trabalho-família, em famílias numerosas.

H4: O suporte organizacional e a utilização de políticas de conciliação trabalho-família moderam a relação entre o conflito trabalho-família e o *stress* parental, em famílias numerosas.

### III. Método

#### 3.1 Objetivos

O estudo aqui apresentado pretende contribuir para a análise da relação entre o conflito trabalho-família (CTF) e o *stress* parental (SP), estudar o nível de CTF consoante o estatuto laboral do casal, analisar se a perceção de suporte organizacional (PSO) e a utilização de políticas de conciliação trabalho-família estão associadas ao CTF e perceber se a PSO e a utilização de políticas de conciliação trabalho-família moderam a relação entre o CTF e o SP, em famílias numerosas (FN).

#### 3.2 Amostra

A amostra corresponde a um total de 94 pais, dos quais 72 (76,6%) são mulheres com idades entre os 32 e os 58 anos ( $M = 44,25$ ;  $SD = 6,25$ ) e 22 (23,4%) são homens com idades entre os 35 e os 62 ( $M = 47,55$ ;  $SD = 7,10$ ).

No que diz respeito ao número de filhos, 66 (70,2%) pais têm três filhos, 17 (18,1%) têm quatro filhos e 11 (11,8%) têm entre cinco e oito filhos. Fomos, ainda, perceber quantos filhos eram dependentes, adotando como critério o facto de estes morarem ou não em casa dos pais e concluímos que 72 (76,6%) pais têm três filhos a morar em casa, 14 (14,9%) têm quatro e os restantes oito participantes (8,6%) têm entre cinco a oito. Todos os participantes são casados/as ou encontram-se em união de facto. Quanto ao vínculo com a organização, 81 (86,2%) trabalham a *full-time* e os restantes 13 (13,8%) trabalham em *part-time*. Relativamente ao cônjuge do participante, 86 (91,5%) trabalham a *full-time*, quatro (4,3%) a *part-time* e quatro (4,3%) não trabalham.

Por fim, relativamente à situação económica, o salário líquido do agregado familiar varia entre: 500€ - 1000€ (3,2%), 1000€ - 1500€ (3,2%), 1500€ - 2000€ (4,3%), 2000€ - 2500€ (11,7%), 2500€ - 3000€ (20,2%) e mais de 3000€ (57,4%).

### **3.3 Instrumentos**

Neste estudo, foi utilizado um protocolo constituído por cinco partes: questionário sociodemográfico, escala de conflito trabalho-família, escala de *stress* parental, escala de perceção de suporte organizacional e questões sobre disponibilização de políticas de conciliação e a sua utilização.

#### **Questionário Sociodemográfico**

O questionário sociodemográfico é constituído por um conjunto de questões relativas às variáveis: género, idade, estado civil, número de filhos, idades dos filhos e quantos deles vivem em casa, situação atual de emprego/trabalho do próprio e do seu cônjuge, rendimento mensal líquido do agregado familiar.

#### **Conflito Trabalho-Família**

A escala utilizada para avaliar os níveis de CTF foi uma versão adaptada à população portuguesa (Carvalho & Chambel, 2016), com base na escala original de Carlson et al. (2000). Este instrumento inclui 15 *itens*, avaliados a partir de uma escala de *Likert* de 5 pontos que vai desde (1) “quase nunca” a (5) “quase sempre”.

Quanto mais elevados os valores da escala, maiores níveis de CTF. O *score* máximo do instrumento é de 75. A escala é constituída por *itens* como exemplo “Sinto que não tenho tempo suficiente para as minhas tarefas em casa, devido ao tempo tenho que despender no trabalho” ou “O meu trabalho afasta-me, mais do que eu gostava, das atividades familiares”. Esta escala apresentou, na adaptação para português, um coeficiente de consistência interna de  $\alpha = .92$  (Carvalho & Chambel, 2016).

#### **Stress Parental**

Para avaliar os níveis de SP, foi utilizada a Escala de *Stress* Parental de Berry e Jones (1995), adaptada e validada para a população portuguesa por Mixão et al. (2010). A escala é constituída por 17 *itens* que avaliam o *stress* experienciado pelos pais (e.g., “Os meus filhos são a minha maior fonte de *stress*”). Os *itens* do instrumento são pontuados através de uma escala de *Likert* de 5 pontos, de (1) “discordo totalmente” a

(5) “concordo totalmente”. O *score* máximo do instrumento de avaliação é de 85. A consistência interna desta escala, no estudo original, foi de  $\alpha = .83$  (Mixão et al., 2010).

### **Percepção de Suporte Organizacional**

Para a avaliação da PSO, foi utilizada a escala de Vieira et al. (2010), traduzida e adaptada para português, originalmente elaborada por Eisenberger e Huntington (1986). O instrumento avalia as percepções dos indivíduos sobre o suporte que recebem da organização em que trabalham (Eisenberger & Huntington, 1986).

A escala é composta por 8 *itens*, de acordo com uma escala de *Likert* de 1 a 7, sendo que 1 refere-se a “Discordo Totalmente” e 7 “Concordo Totalmente” (e.g., “A organização/ instituição não aprecia devidamente o meu esforço profissional”; “A organização/ instituição demonstra muito pouca preocupação por mim”). O *score* máximo da escala é 56.

De referir, ainda, que análises psicométricas revelaram que a escala tem uma consistência interna de .097 na versão original (Eisenberger & Huntington 1986) e de 0.87 na adaptação para português (Vieira et al., 2010).

### **Disponibilização de Políticas de Conciliação e a sua Utilização**

A avaliação da disponibilização de políticas de conciliação e a sua utilização foi feita tendo por base o exemplo de Allen (2001), que apresenta uma lista de políticas de conciliação entre o trabalho e a família, em que os indivíduos assinalam os que têm acesso e os que utilizam (considerando o período de análise dos últimos 12 meses). Para efeitos de análise, a autora contabilizou a soma de todas as políticas que existiam na organização e quantas eram utilizadas pelos participantes.

Para definir políticas de conciliação entre trabalho e família adequadas à população portuguesa, utilizamos um guião de boas práticas de organizações familiarmente responsáveis, baseado na norma NP 4552:2016 (RSO & CITE, 2019), que se divide em quatro secções: formas de organizar o tempo (e.g., horário de trabalho em regime de flexibilidade e adaptabilidade); proteção da parentalidade e assistência à família (e.g., atribuição de incentivos ao gozo de licenças de parentalidade com duração igual ou superior à prevista pela lei); dispensas, faltas e licenças para conciliação da vida familiar e pessoal (e.g., facilitação na marcação de férias; atribuição de dispensas por motivos de conciliação); e benefícios sociais e apoios financeiros a trabalhadores e respetivas famílias (e.g., protocolos com empresas que garantem o transporte de

crianças). No total, questionamos os participantes relativamente a 39 políticas de conciliação, em duas perguntas distintas: se as políticas existiam na sua organização e se o participante, nos últimos 12 meses, as tinha utilizado.

### **3.4 Procedimento de Recolha de Dados**

O questionário foi hospedado na plataforma *Qualtrics XM* e, seguidamente, disponibilizado e preenchido em formato *online*, após divulgação nas redes sociais da investigadora júnior (e.g., *whatsapp*, *linkedin* e *instagram*). Foi feito um esforço adicional através do contacto com escolas, colégios e centros de apoio ao estudo com o objetivo de aumentar o número de partilhas. A recolha de dados ocorreu entre o início do mês de abril e final de maio de 2022.

Depois de um breve enquadramento do estudo, foi apresentado o consentimento informado, explicitando-se a garantia do anonimato, a confidencialidade dos dados e o direito de desistência. Para iniciar o preenchimento do questionário, o participante confirmava que os dados recolhidos podiam ser utilizados para fins de investigação e respondia ao critério “Tenho três ou mais filhos”. Assim, no que concerne às questões éticas, foram assegurados o consentimento da utilização dos dados e o preenchimento voluntário dos participantes.

A amostra foi recolhida através da metodologia de amostragem por conveniência, em que o investigador seleciona participantes da população em estudo que se mostrem mais disponíveis para participar no processo (Freitag, 2018). Para além disso, também foi usado o “*snowball method*”, que inicia com um certo número de pessoas que pertencem à amostra, denominadas como sementes, na qual lhes é pedido que partilhem com os seus contactos (Vinuto, 2014).

Na recolha dos dados, foi obtido um total de 152 questionários, sendo que destes foram eliminados 58 pelo facto de não cumprirem os critérios de inclusão que se vieram a revelar fundamentais: indivíduos casados e/ou em união de facto, no ativo, e com, pelo menos, três filhos dependentes, a coabitar com os pais.

Foi, também, garantido, que as amostras não eram emparelhadas, ou seja, que apenas um membro do casal preencheu o questionário.

De modo a analisar as relações entre as variáveis e cumprir os objetivos do projeto, foi utilizada uma metodologia quantitativa, com recurso a correlações e moderações.

### 3.5 Procedimento de Análise e Tratamento de Dados

Numa primeira fase do processo de tratamento de dados, foram conduzidas estatísticas descritivas com o objetivo de caracterizar a amostra relativamente aos dados sociodemográficos. Numa etapa posterior, foram realizadas análises de confiabilidade para cada uma das escalas utilizadas, e realizadas as análises de correlação. Estas análises foram feitas com recurso ao programa *IBM SPSS Statistics 26*. Por fim, para testar os modelos de moderação, foi utilizado o *Add-on to SPSS PROCESS V4.1*.

## IV. Resultados

A apresentação dos resultados estará dividida em duas partes: numa primeira parte, serão reportadas as consistências internas das variáveis de estudo e estatísticas descritivas; numa segunda parte, analisadas as hipóteses na mesma ordem pela qual foram formuladas, nomeadamente análise de correlações e moderações.

### 4.1 Preparação dos Dados e Estatísticas Descritivas

Relativamente à escala do CTF, foi necessário inverter o *item 5* e só depois calculamos a consistência interna (*alpha de Cronbach*), obtendo um score de .94. No caso da escala de SP, foi necessário inverter os *itens 1, 2, 5, 6, 7, 16 e 18*. A sua consistência interna (*alpha de Cronbach*) foi de .79. Quanto à escala de PSO, foi necessário inverter os *itens 2, 3, 5 e 7*, e a sua consistência interna foi de .88.

De uma forma geral, os resultados obtidos, através da análise da confiabilidade das escalas utilizadas, permitem concluir que estas possuem consistências internas adequadas. Assim, nas primeiras três variáveis, após confirmarmos a confiabilidade, criamos uma nova variável de escala com a média de todos os *itens* e, no caso da utilização de políticas de conciliação trabalho-família, acrescentamos uma nova variável, realizando a soma de todos os *itens*.

Para determinar o estatuto laboral do casal, foram colocadas duas perguntas: “qual a sua situação atual de emprego” e qual a “situação atual de emprego do seu cônjuge”. Para obter uma variável única relativa ao tempo que o casal, como um todo, depende no trabalho, criamos uma nova variável “estatuto laboral do casal”.

Assim, a nova variável criada tem quatro níveis: i) o participante trabalha em *part-time* e o cônjuge não trabalha (trabalho a 25% no casal como um todo); ii) o participante trabalha em *full-time* e o seu cônjuge não trabalha ou os dois estão em regime *part-time* (50%); iii) o participante trabalha em *full-time* e o cônjuge em *part-*

*time* ou vice-versa (75%); e, por fim, iv) os dois em *full-time* (100%). No que diz respeito ao estatuto laboral do casal, 2 (2,1%) referem-se a casos em que o participante trabalha em *part-time* e o cônjuge não trabalha; 3 (3,2%) são respeitantes a situações em que o participante trabalha em *full-time* e o seu cônjuge não trabalha ou os dois estão em regime *part-time*; 13 (13,8%) incluem participantes que trabalham em *full-time* e o cônjuge em *part-time* ou vice-versa e, por fim, 76 respostas (80,9%) na situação de estarem ambos os dois membros a trabalhar em regime *full-time*.

De sublinhar que, embora se tivesse tido em conta o estatuto laboral do cônjuge, a análise que realizamos refere-se apenas a um dos membros do casal, ou seja, foi calculada a correlação entre o CTF e estatuto laboral do casal em que o participante se insere.

Na tabela abaixo (cf. tabela 1), são apresentadas as estatísticas descritivas das variáveis de estudo.

### **Tabela 1**

*Estatísticas Descritivas das Variáveis de Estudo (CTF, SP, PSO, Utilização de Políticas de Conciliação Trabalho-Família, Estatuto Laboral do Casal e Género)*

	N	M	DP
1. Conflito trabalho-família	94	2.74	.805
2. <i>Stress</i> Parental	92	2.02	.431
3. Perceção de Suporte Organizacional	89	4.75	1.17
4. Utilização de políticas de conciliação trabalho-família	93	4.64	5.89
5. Estatuto laboral do casal	94	1.27	.625
6. Género	94	2.23	4,26

## 4.2 Análises de Correlação e Moderações

No que se refere às correlações de *Pearson*, entre as variáveis, (cf. tabela 2), há uma correlação positiva e significativa entre o CTF e o SP ( $r = .243$ ,  $p < .01$ ). Assim, podemos concluir que há uma associação entre o CTF e o SP, sendo que um maior nível de CTF está associado a níveis mais elevados de SP, o que suporta a hipótese H1 (*O conflito trabalho-família correlaciona-se positivamente com o stress parental, em famílias numerosas*).

Relativamente à H2, é possível observar que existe uma relação positiva entre o tempo que o casal passa a trabalhar e o CTF ( $r = -.225$  e  $p < .05$ ), ou seja, quanto mais tempo o casal despende no local de trabalho, mais elevado CTF é reportado (cf. tabela 2). Assim, as análises suportam a H2 (*O estatuto laboral dos casais está associado aos níveis de conflito trabalho-família. Quanto mais tempo o casal, como um todo, despende no trabalho, níveis mais altos de conflito trabalho-família o indivíduo vai apresentar, comparando com os casais que despendem menos tempo no trabalho, em famílias numerosas*).

Também através da correlação de *Pearson* (cf. tabela 2), percebemos que existe uma relação negativa e significativa entre o CTF e a PSO ( $r = -.201$ ,  $p < .05$ ). Assim, este resultado suporta a H3a (*o suporte organizacional correlaciona-se negativamente com o conflito trabalho-família, em famílias numerosas*).

No entanto, relativamente à correlação entre o CTF e utilização de políticas de conciliação, percebemos que, embora haja uma relação negativa, esta não é significativa ( $r = -.037$ ,  $p > .05$ ), o que nos leva a refutar a H3b (*a utilização de políticas de conciliação trabalho-família não se correlaciona negativamente com o conflito trabalho-família, em famílias numerosas*).

**Tabela 2**

*Correlações entre as Variáveis em Estudo (CTF, SP, PSO, Utilização de Políticas de Conciliação Trabalho-Família, Estatuto Laboral do Casal e Género)*

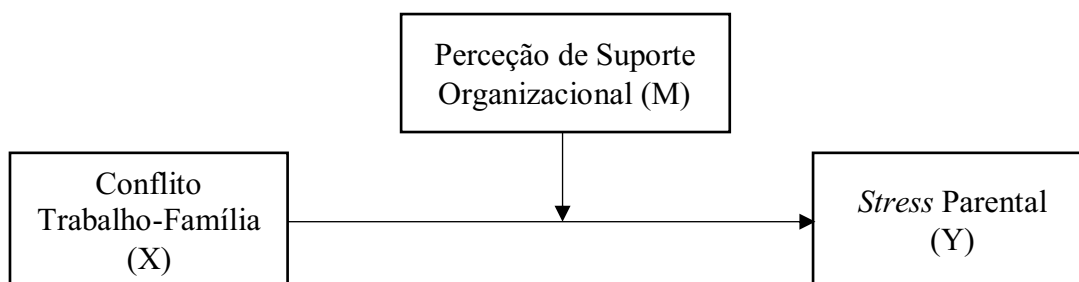
	M	DP	1	2	3	4	5	6
1. Conflito trabalho-família	2.74	.805						
2. <i>Stress</i> Parental	2.02	.431	.291**					
3. Perceção de Suporte Organizacional	4.75	1.17	-.282**	-.139				
4. Utilização de políticas de conciliação trabalho-família	4.64	5.89	-.037	-.114	.230*			
5. Estatuto laboral do casal	1.27	.625	-.225*	.051	.070	.077		
6. Género	1.23	.426	.040	.111	.081	.024	-.046	__

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

Relativamente à H4a (*O suporte organizacional modera a relação entre o conflito trabalho-família e stress parental, em famílias numerosas*), o modelo global não foi significativo ( $F(4, 84) = 1,72, p > .05, R^2 = .076$ ). Também não se observou uma interação significativa entre a PSO e CFT, no que diz respeito à sua associação com o SP,  $b = .003, t(84) = .05, p > .05, 95\% \text{ IC} [-0.09, 0.10]$ . A hipótese H4a é, então, refutada.

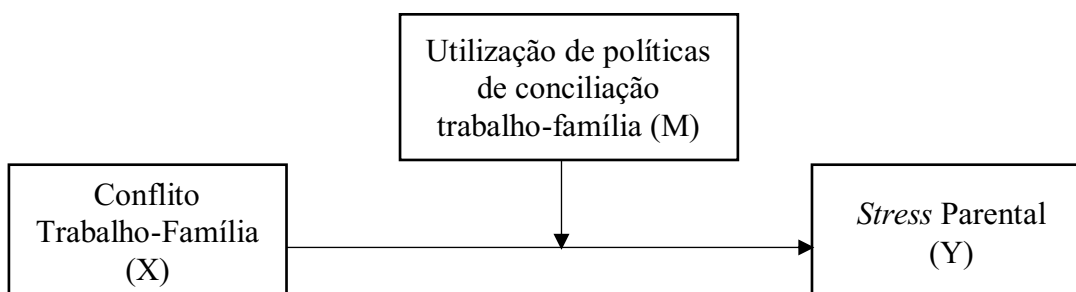
Em relação à H4b (*A utilização de políticas de conciliação trabalho-família modera a relação entre o conflito trabalho-família e stress parental, em famílias numerosas*), o modelo global não foi significativo ( $F(4, 86) = 2,31, p > .05, R^2 = .097$ ). Também não se observou uma interação significativa entre a utilização de políticas de conciliação trabalho-família e CTF, no que diz respeito à sua associação com o SP,  $b = .003, t(86) = .82, p > .05, 95\% \text{ IC} [-0.02, 0.02]$ .

Em ambas as moderações realizadas, foi tido em consideração como covariável apenas o estatuto laboral do casal, já que o género não apresentou relação significativa com nenhuma das variáveis em estudo. Os modelos de moderação tidos em consideração para as análises são apresentados nas figuras 1 e 2. Os *outputs* relacionados com os resultados destas análises encontram-se no anexo I e II.



**Figura 1**

*Modelo de Moderação do Efeito da PSO na Relação entre o CTF (X- variável independente) e SP (Y- variável dependente).*



**Figura 2**

*Modelo de Moderação do Efeito da Utilização de Políticas de Conciliação Trabalho-Família na Relação entre o CTF (X- variável independente) e SP (Y- variável dependente).*

## V. Discussão

Na primeira hipótese, testou-se se a relação entre o CTF e o SP dos diversos participantes era positiva, já que alguns estudos mostram as consequências negativas do

CTF para a família (Cláudia & Andrade, 2011). Sabemos que pais têm desafios diários no seu papel de cuidadores (Santos, 2017) e a literatura mostra, há várias décadas, que o SP tem um efeito negativo no bem-estar dos pais (Lavee et al., 1996) e na sua produtividade no trabalho (Trigo et al. 2010). Nesse sentido, é relevante perceber a relação entre as duas variáveis, nomeadamente com a amostra de família numerosas, dado que pais com três ou mais filhos têm grandes desafios no acréscimo de cuidados e responsabilidades diárias com as crianças (Wall et al., 2010). O estudo mostra uma relação positiva e significativa entre o CTF e o SP, corroborando estudos portugueses sobre o tema (Vieira et al., 2012; Moreira et al., 2019).

Na segunda hipótese, pretendeu analisar-se se existiam diferenças no nível do CTF do participante, em diferentes situações do estatuto laboral do casal, situações de emprego (e.g., *full-time*, *part-time*) ou desemprego. Assim, testou-se se níveis mais altos de CTF estavam relacionados com o tempo que o casal, como um todo, despendia no trabalho, em FN. De facto, os resultados mostram que existem diferenças significativas no CTF consoante o estatuto laboral do casal, ou seja, existe uma relação entre o nível CTF e o tempo despendido no trabalho por parte do casal, tal como corrobora Oliveira et al. (2019), referindo que mais horas de trabalho estão associadas a um nível mais alto de CTF.

Na terceira hipótese (H3a), confirmamos que a PSO se relaciona negativamente com o CTF, já que este se associa com a perceção de valorização por parte da empresa dos seus colaboradores (Castro et al., 2011). É fundamental olharmos para o papel das organizações como potenciador da diminuição CTF (Wattoo et al., 2018). Os resultados que corroboraram a H3a são interessantes, na medida em que alertam no sentido das organizações assumirem um papel significativo na conciliação trabalho-família, mostrando aos seus colaboradores que apreciam o seu contributo e o seu trabalho e que se preocupam com o seu bem-estar (Kurtessis et al., 2017).

Embora a PSO se correlacione negativamente com o CTF, percebemos, através da H4a, que a PSO não modera a relação entre o CTF e o SP. Tal pode dever-se ao facto de o suporte organizacional não ir ao encontro de necessidades, especificamente de famílias numerosas, relativas à conciliação trabalho-família, que mais põem em causa o SP. Sabemos que se não for feito um levantamento de necessidades, o suporte que as organizações dão aos seus colaboradores pode não ser útil (Andrade, 2017).

No que se refere à H3b e H4b, os resultados demonstram que a utilização de políticas de conciliação trabalho-família não se relaciona significativamente com o CTF

e não modera a relação entre o CTF e o SP. Alguns estudos (e.g., Andrade, 2017) mostram que as políticas organizacionais de conciliação trabalho-família facilitam a gestão dos pais, nos dois papéis centrais da sua vida (trabalho e família). Porém, o questionário teve apenas como referência, a utilização 39 medidas de conciliação, no último ano, no qual 45,2% da amostra dizia não ter utilizado nenhuma. Contudo, no instrumento que utilizamos, questionamos não só a utilização de medidas, mas também a existência das mesmas. Nesse caso, os resultados mostraram que apenas 16,5 % dos participantes estava numa organização que não disponibilizava nenhuma das medidas apresentadas e a mediana da escala encontrava-se nas 11 medidas. Isto mostra, tal como o estudo de Júnior et al. (2013), que, muitas vezes, as empresas disponibilizam medidas, mas não incentivam os seus colaboradores a usufruir das mesmas. Outra das razões que pode justificar o facto de a relação não ser significativa poderá ser o facto de as práticas não se adaptarem às necessidades das famílias (Andrade, 2017) ou de estas não estarem integradas na política de recursos humanos (Kawaguchi, 2013).

Ainda é possível equacionar se o facto de este ser o último grupo de questões, num questionário extenso, não poderá ter influenciado negativamente o nível de atenção, motivação e interesse dos participantes (Rebelo, 1994).

## **VI. Conclusões**

De acordo com os objetivos definidos já mencionados anteriormente, a partir deste estudo, percebemos que existe uma relação positiva e significativa entre o CTF e o SP, ou seja, quanto mais CTF, mais *stress* no papel parental os pais sofrem. De referir, ainda, que o estudo evidencia que, quanto mais tempo o casal, como um todo, depende no trabalho, mais CTF o participante revelou.

Para além disso, os resultados do estudo mostram, também, uma relação negativa e significativa entre o CTF e a PSO, ou seja, quando mais a PSO, menos o nível de CTF vivenciado pelos pais.

Por outro lado, ao contrário do esperado, não foi possível correlacionar a utilização de políticas de conciliação trabalho-família e o CTF. Para além disso, o papel moderador da PSO e da utilização de políticas de conciliação trabalho-família entre o CTF e SP não se verificou.

É importante referir que, embora já existam estudos no tema CTF e sobre como este se relaciona com dimensões negativas como o *stress*, nenhum estudo português estabeleceu a relação direta com o SP, mais especificamente em relação à nossa amostra

de estudo. Enquanto no estudo de Borgmann et al. (2019) são apresentadas as diferenças entre situações de emprego *full-time* e *part-time*, no CTF, neste estudo, procuramos aprofundar o tema, explorando a situação laboral dos dois membros do casal, percebendo implicações relativamente ao tempo que os pais despendem no trabalho.

Para além disso, este estudo corrobora Wattoo et al. (2018), quando mostra a importância da PSO para o CTF e, conseqüentemente, para a conciliação trabalho-família. Estes dados revelam-se importantes para consciencializar as empresas em relação a este conceito, no dia a dia dos seus colaboradores, pelas implicações que tem ao nível do trabalho (Oliveira et al., 2019) e da família (Figuerosa et al., 2011).

De salientar, também, que sendo a amostra constituída por FN ainda pouco estudada e investigada a nível mundial, especificamente em Portugal, este estudo tem uma pertinência muito relevante na exploração de todas estas temáticas, com participantes que têm três ou mais filhos.

Sendo a dificuldade da gestão e conciliação entre o trabalho e a família uma das razões pelas quais, hoje, os pais adiam a sua decisão de terem filhos (Rosa & Oliveira, 2021), o que, por sua vez, cria um problema de renovação geracional (Rosa & Oliveira, 2021; Pordata, 2021), urge que as empresas encarem este tema com seriedade. É de evidenciar que existem já recomendações de boas práticas a este nível de que são exemplo a norma NP 4552:2016 – que defende um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (RSO & CITE, 2019). Para além disso, o CTF influencia outras questões como o bem-estar, a *performance*, a satisfação pelo trabalho, entre outros (Borgmann et al., 2019; Oliveira et al., 2019; Ortiz et al., 2014).

## **6.1 Limitações e Sugestões para Investigações Futuras**

No decorrer da presente investigação, foram identificadas várias dificuldades e limitações, nomeadamente pelo contexto de pandemia, COVID-19, que ainda hoje vivenciamos.

Relativamente à recolha dos dados, com as novas políticas de proteção de dados, foi bastante difícil ter a colaboração de escolas, colégios e instituições de apoio ao estudo. Esta situação resultou numa amostra aquém da esperada, em termos do tamanho da amostra e, nesse sentido, temos que ser cautelosos nas generalizações. No entanto, é de destacar que as FN só representam cerca de 4,8% das famílias portuguesas (APFN, 2020), o que justifica também a dificuldade em chegar a esta população.

Para além disso, o estudo tem uma representatividade muito maior em famílias com rendimentos superiores a 3.000€, apesar de as estatísticas mostrarem que estas famílias estão distribuídas por diferentes grupos socioeconómicos (APFN, 2020) e, nesse sentido, a amostra pode ter essa fragilidade, já que não os representa a todos da mesma forma. Para além disso, não houve uma análise dos dados socioeconómicos, o que, em estudos posteriores, seria pertinente explorar.

De referir, ainda, como limitação do estudo, que não foram questionados outros tipos de apoios das famílias, serviços que ajudam na conciliação trabalho-família, como é o exemplo de creches, infantários, centros de apoio ao estudo. A utilização ou não destes serviços pode condicionar os resultados da escala CTF e, conseqüentemente, o SP. Nesse sentido, seria também relevante abordar esta questão em investigações futuras, questionando, do mesmo modo, o suporte familiar (e.g., avós, tios, vizinhos, entre outros), que possa ter um papel de apoio a estas famílias, no cuidado das crianças.

Acrescento, também, como limitação e pertinência para um estudo posterior, a questão da idade das crianças. Sabemos que diferentes idades exigem respostas distintas por parte dos pais e, nesse sentido, será importante analisar as diferenças do CTF (Andrade, 2020), nomeadamente na relação com o SP, no seguimento do estudo de Andrade (2017).

Por fim, como propostas de investigações futuras, sugere-se a realização de um estudo numa lógica exploratória para analisar, do ponto de vista da empresa, as razões pelas quais disponibilizam as medidas e, do ponto de vista dos colaboradores, os motivos pelos quais não as utilizam; comparar níveis de CTF, entre empresas consideradas familiarmente responsáveis e certificadas pela norma NP 4552:2016.

Finalmente, o conceito da relação e conflito do trabalho e família é bidirecional e apenas é explorado neste estudo como CTF, isto é, relação do trabalho na família. No entanto, o conflito família-trabalho, ou seja, relação da família no trabalho, pode também fazer sentido ser explorado em estudos futuros.

## **6.2 Implicações Práticas:**

No presente estudo, através dos resultados obtidos, foi possível mostrar a relação positiva entre o CTF e o SP e com as horas de trabalho dos pais. Foi também possível perceber a relação negativa com a PSO.

Neste sentido, este estudo pode ter implicações práticas ao alertar para a importância do tema: relação negativa do CTF no SP; relação positiva do PSO no CTF; relação do estatuto laboral do casal (horas de trabalho) no CTF.

Assim, é fundamental que as organizações valorizem esta temática, investindo no levantamento de necessidades e na definição de políticas e práticas ajustadas às necessidades das famílias, nomeadamente as numerosas, e à realidade das organizações.

## Referências Bibliográficas:

- Abidin, R. R. (1990). Introduction to the Special Issue: The Stresses Parenting. *Journal of Clinical Child Psychology*, 19(4), 298–301.
- Abidin, R. R. (1992). The Determinants of Parenting Behavior. *Journal of Clinical Child Psychology*, 21(4), 407–412.
- Adsera, A. (2011). The interplay of employment uncertainty and education in explaining second births in Europe. *Demographic Research*, 25, 513–544. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2011.25.16>
- APFN - Associação Portuguesa de famílias numerosas (2020). *Estudar e promover a mudança – estatísticas de demografia*. Retrieved from [https://www.apfn.com.pt/estatisticas\\_demografia.php](https://www.apfn.com.pt/estatisticas_demografia.php)
- 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>
- Andrade, A. (2020). *Relação entre o Nível Socioeconómico e os Investimentos Parentais: Papel da conciliação trabalho-família como variável mediadora*.
- Andrade, C. (2017). Perceções dos colaboradores sobre medidas organizacionais de conciliação da vida profissional e familiar. *Brazilian Journal of Management & Innovation*, 4(3). <http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/RBGI/index>
- Anthony, L. G., Anthony, B. J., Glanville, D. N., Naiman, D. Q., Waanders, C., & Shatter, S. (2005). The relationships between parenting stress, parenting behaviour and preschoolers' social competence and behaviour problems in the classroom. In *Infant and Child Development* (Vol. 14, Issue 2, pp. 133–154). <https://doi.org/10.1002/icd.385>
- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing Organizational Support Theory into the Twenty-First Century World of Work. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 123–147. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9236-3>
- Bessa, D., Estanque, E., Cabral, M., & Barros, P. P. (2013). *25 anos de Portugal Europeu*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Berry, J. O., & Jones, W. H. (1995). The parental stress scale: Initial psychometric evidence. *Journal of social and personal relationships*, 12(3), 463–472.
- Bögels, S. M., Helleman, J., van Deursen, S., Römer, M., & van der Meulen, R. (2014). Mindful parenting in mental health care: Effects on parental and child psychopathology, parental stress, parenting, coparenting, and marital functioning. *Mindfulness*, 5(5), 536–551. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0209-7>
- Borgmann, L. S., Kroll, L. E., Müters, S., Rattay, P., & Lampert, T. (2019). Work-family conflict, self-reported general health and work-family reconciliation policies in Europe: Results from the European Working Conditions Survey 2015. *SSM - Population Health*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100465>
- Brady, D., Blome, A., & Kmec, J. A. (2018). *Work-family reconciliation policies and women's and mothers' labor market outcomes in rich democracies* (No. 754). [www.econstor.eu](http://www.econstor.eu)
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Calvano, C., Engelke, L., di Bella, J., Kindermann, J., Renneberg, B., & Winter, S. M. (2021). Families in the COVID-19 pandemic: parental stress, parent mental health and the occurrence of adverse childhood experiences—results of a representative

- survey in Germany. *European Child and Adolescent Psychiatry*. <https://doi.org/10.1007/s00787-021-01739-0>
- 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>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). Perceived high-performance work systems and subjective well-being: Work-to-family balance and well-being at work as mediators. *Journal of Career Development*, 43(2), 116-129.
- Castro, P., Priscila, A., & Alves, C. (2011). *Impacto das percepções de suporte organizacional e social no trabalho sobre o bem-estar no trabalho da Enfermagem*.
- Cláudia, M., & Andrade, P. (2011). *Work-Life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar*.
- Crnic, K., & Low, C. (2002). Everyday Stresses and Parenting. In M. Bornstein (Ed.), *Handbook of Parenting: practical Issues in Parenting* (Vol. 5, pp. 243–267). Lawrence Erlbaum Associates.
- Crnic, K. A., Gaze, C., & Hoffman, C. (2005). Cumulative parenting stress across the preschool period: Relations to maternal parenting and child behaviour at age 5. *Infant and Child Development*, 14, 117–132. <https://doi.org/10.1002/icd.384>
- Cuskelly, M., Hauser-Cram, P., & Riper, M. van. (2008). Families of children with Down syndrome: What we know and what we need to know. *Down Syndrome Research and Practice*, 105–112. [www.down-syndrome.org/research](http://www.down-syndrome.org/research)
- Danzig, A. P., Dyson, M. W., Olino, T. M., Lupton, R. S., & Klein, D. N. (2015). Positive parenting interacts with child temperament and negative parenting to predict children's socially appropriate behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 34(5), 411–435. <https://doi.org/10.1521/jscp.2015.34.5.411>
- Dauth, W., Findeisen, S., & Suedekum, J. (2018). *Adjusting to Globalization in Germany* (No. 11299). [www.iza.org](http://www.iza.org)
- Deaton, A. S., & Muellbauer, J. (1986). On Measuring Child Costs: With Applications to Poor Countries. *Journal of Political Economy*, 94(4), 720–744. <https://www.jstor.org/stable/1833200>
- Dervishalija, E. (2013). Parental Stress in Families of Children with Disabilities: A Literature Review. *Journal of Educational and Social Research*. <https://doi.org/10.5901/jesr.2013.v3n7p579>
- Dulk, L. den, Peper, B., & Doorne-Huiskes, A. van. (2005). Work and family life in Europe: Employment patterns of working parents across welfare states. In Edward Elgar (Ed.), *Flexible Working and Organisational Change* (pp. 13–38).
- Eckstein, K., Šerek, J., & Noack, P. (2018). And What About Siblings? A Longitudinal Analysis of Sibling Effects on Youth's Intergroup Attitudes. *Journal of Youth and Adolescence*, 47(2), 383–397. <https://doi.org/10.1007/s10964-017-0713-5>
- Eisenberger, R., & Huntington, R. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Fahlén, S. (2014). Does gender matter? Policies, norms and the gender gap in work-to-home and home-to-work conflict across Europe. *Community, Work and Family*, 17(4), 371–391. <https://doi.org/10.1080/13668803.2014.899486>
- FFMS. (2021). *Dados estatísticos*. Portugal: PORDATA. Retrieved from <https://www.pordata.pt/Portugal>
- Figuerosa, A., Subiabre, N., & Fuentes, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances En Psicología Latinoamericana/Bogotá*, 29(1794–4724), 317–329.

- Fleury, L. F. de O., Formiga, N. S., Souza, M. A. de, & Souza, M. A. F. de. (2017). Escala de Percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. *Revista Psicologia Em Pesquisa*, 11(1). <https://doi.org/10.24879/201700110010033>
- Fontaine, A. M., Andrade, C., Matias, M., Gato, J., & Mendonça, M. (2007). Family and Work division in portuguese dual earner families. In I. Crespi (Ed.), *Gender Mainstreaming and Family Policy in Europe: Perspective, researches and debates* (Simple, pp. 167–198). <http://ceum.unimc.it>
- Freitag R. M. (2018). Amostras sociolinguísticas: probabilísticas ou por conveniência?. *Revista de Estudos da linguagem*, 26(2), 667-686. <https://doi.org/10.17851/2237-2083.26.2.667-686>
- Friedman, S. D., & Lobel, S. (2003). The Happy Workaholic: A role model for employees. *Academy of Management Executive*, 17(3), 401–412.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325–335. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- Giga, S. I., Cooper, C. L., & Faragher, B. (2003). The Development of a Framework for a Comprehensive Approach to Stress Management Interventions at Work. In *International Journal of Stress Management* (Vol. 10, Issue 4, pp. 280–296). <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.4.280>
- Godoy Gascuña, M. J. (2017). *Funcionamento Familiar e Inteligencia Emocional en Familias Numerosas y no Numerosas*.
- Gorji, M. (2011). The Effect of Job Burnout Dimension on Employess' Performance. *International Journal of Nursing Studies*, 47(8), 243–246. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.12.022>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 10, Issue 1). <https://www.jstor.org/stable/258214>
- Guerreiro, M., & Pereira, I. (2006). *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família* (Vol. 5). Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 76, Issue 4).
- Haar, J., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A Cross-National Study on the Antecedents of Work-Life Balance from the Fit and Balance Perspective. *Soc Indic Res*, 142, 261–282.
- Imtiaz, S., & Ahmad, S. (2009). Impact Of Stress On Employee Productivity, Performance And Turnover; An Important Managerial Issue. *International Review of Business Research Papers*, 5(4), 468–477.
- Instituto Nacional de Estatística (2021). Inquérito à fecundidade e família 2019. Lisboa: INE.
- Jeffrey, E., Brigham, H., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. (2004). A Cross-Cultural Test of the Work-Family Interface in 48 Countries. In *1300 Journal of Marriage and Family* (Vol. 66).
- Jennings, J. E., & Mcdougald, M. S. (2007). Work-Family Interface Experiences and Coping Strategies: Implications for Entrepreneurship Research and Practice. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 32, Issue 3). <https://www.jstor.org/stable/20159332>

- Júnior, E. G., Feijó, M. R., Vidal Da Cunha, É., Corrêa, B. J., Alessandra Do Espírito, P., & Gouveia, S. (2013). Exigências Familiares e do Trabalho: Um equilíbrio Necessário para a Saúde de Trabalhadores e Organizações. *Pensando Famílias*, 17(1), 110–122.
- Kawaguchi, A. (2013). Equal Employment Opportunity Act and Work-Life Balance: Do Work-Family Balance Policies Contribute to Achieving Gender Equality? *Japan Labor Review*, 10(2), 35–56.
- Khodarahimi, S., & Ogletree, S. L. (2011). Birth order, family size, and positive psychological constructs: what roles do they play for Iranian adolescents and young adults?. *Journal of Individual Psychology*, 67(1).
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lavee, Y., Sharlin, S., & Katz, R. (1996). The Effect of Parenting Stress on Marital Quality. *Journal of Family Issues*, 17(1), 114–135.
- Liu, Y., Wang, M., Chang, C. H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2015). Work-family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 793–808. <https://doi.org/10.1037/a0038387>
- Loscocco, K., & Bird, S. R. (2012). Gendered Paths: Why Women Lag Behind Men in Small Business Success. *Work and Occupations*, 39(2), 183–219. <https://doi.org/10.1177/0730888412444282>
- Madsen, S. R., & Hammond, S. C. (2013). The Complexification of Work-Family Conflict Theory: A Critical Analysis. *Journal Of Critical Postmodern Organization Science*, 4(2), 151–179.
- Martins, B. (2018). Mundo do Trabalho, Género e Políticas Públicas: o papel do feminismo estatal nessa relação. *Revista de Políticas Públicas*, 22(2), 1121–1138. <https://doi.org/10.18764/2178-2865.v22n2>
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: um estudo com família portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9–32.
- McGinnity F. (2021) Work-Life Conflict in Europe. In: Maggino F. (eds) Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5\\_3727](https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_3727)
- Mixão, M. L., Leal, I., & Maroco, J. (2010). Escala de stress parental. *Avaliação em sexualidade e parentalidade*, 187-206.
- Molina, J. A. (2021). The Work–Family Conflict: Evidence from the Recent Decade and Lines of Future Research. *Journal of Family and Economic Issues*, 42, 4–10. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09700-0>
- Moreira, H., Fonseca, A., Caiado, B., & Canavarro, M. C. (2019). Work-family conflict and mindful parenting: The mediating role of parental psychopathology symptoms and parenting stress in a sample of portuguese employed parents. *Frontiers in Psychology*, 10(635). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00635>
- Moura, A., & Gaspar, T. (2019). Família Numerosas e não Numerosas: Estilos parentais e suporte social. *RPCA*, 10(2), 281–298.
- NP 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal - Requisitos.

- Oliveira, A. R., Manuel, N., & Ribeiro, P. (2019). *O impacto do conflito trabalho-família no engagement, desempenho e intenção de turnover dos colaboradores*.
- Ollier-Malaterre, A., & Andrade, C. (2016). Not for everyone: intra-organisational divides and the stratification of access to work–life policies. *Community, Work and Family*, 19(5), 519–537. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1089840>
- Ortiz, V. G., Toro, L. E. P., & Rodríguez, A. M. H. (2014). Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios: Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185–201. <https://doi.org/10.15446/rcp.v24n1.42081>
- Ostberg, M., Hagekull, B., & Wettergren, S. (1997). A measure of parental stress in mothers with small children: dimensionality, stability and validity. *Scandinavian Journal of Psychology*, 38, 199–208.
- Paschoal, T., Torres, C. v., & Porto, J. (2010). Felicidade no Trabalho: Relações com o Suporte Organizacional e Suporte Social. *RAC, Curitiba*, 14(6), 1054–1072.
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 445–455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010&domain=pdf>
- Poggesi, S., Mari, M., & de Vita, L. (2019). Women entrepreneurs and work-family conflict: an analysis of the antecedents. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(2), 431–454. <https://doi.org/10.1007/s11365-017-0484-1>
- Rebelo, J. (1994). Estratégias para a Concentração. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 2(3), 171-182.
- Rosa, M. J. (2012). Nascer em Portugal: Fecundidade e Natalidade: Valores e Tendências. In *Nascer em Portugal* (pp. 73–82). Roteiros do Futuro.
- Rosa, M. J. V., & Tiago de Oliveira, I. (2021). Ter ou não ter filhos. *Inquérito à Fecundidade-2019*, 9-29.
- RSO (Rede Portuguesa para a Responsabilidade Social das Organizações) & CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) (2019). *Guia Prático para a implementação e certificação da NP 4552:2016-Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal Abril*. [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)
- Santos, M. B. (2017). *Conflito Trabalho-Família, Stress Parental e Comportamento de Externalização em Crianças em idade Pré-Escolar*.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 04(01), 20–23. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
- Shelton, L. M. (2006). Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work-Family Interface. In *Journal of Small Business Management* (Vol. 44, Issue 2).
- Silva, I. C. (2010). Entre constrangimento e criatividade: práticas de consumo em Portugal Continental. *Revista Do Departamento de Sociologia Da FLUP*, 20, 167–190.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1995). Linking Work-Family Conflit, Work-based Social Support, and Work Group Climate with Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior: testing a path analytic model. *Source: Journal of Health and Human Services Administration*, 18(1), 44–67. <https://about.jstor.org/terms>
- Strobino, M. R. de C., & Teixeira, R. M. (2014). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no comércio de material de construção da cidade de Curitiba. *Revista de Administração*, 49(1), 59–76. <https://doi.org/10.5700/rausp1131>

- Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: contribuições de medidas adotada por organizações portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 215–225.
- Trigo, M., Canudo, N., Branco, F., & Silva, D. (2010). Estudo das propriedades psicométricas da Perceived Stress Scale (PSS) na população portuguesa. *Psychologica*, 53, 353–378. <http://mindgarden.com/products/pss.htm>
- Vara, N., & Queirós, C. (2009). Burnout - Um risco no desempenho e satisfação profissional nos bombeiros que trabalham na emergência pré-hospitalar. *Territorium*, 16, 173–178.
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, 203–220. <https://doi.org/10.20396/temáticas.v22i44.10977>
- Vieira, J. M., Ávila, M., & Matos, P. M. (2012). Attachment and parenting: The mediating role of work-family balance in Portuguese parents of preschool children. *Family Relations*, 61(1), 31–50. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2011.00680.x>
- Vieira, J., & Matos, P. (2011). Preditores de Satisfação e do Stress na Parentalidade: o papel da vinculação romântica. In J. Ferreira (Ed.), *Psicologia Educação e Cultura* (Vol. 15, pp. 125–144).
- Vieira, J., Santos, D., & Gonçalves, G. (2010). *Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Percepção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986)* (Vol. 8, Issue 2).
- Wall, K., Aboim, S., & Cunha, V. (2010). *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades* (Vol. 6).
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work–family facilitation and work–family conflict. *Chinese Management Studies*, 12(2), 469–484. <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0211>
- Webster-Stratton, C. (1990). Stress: A potencial Disruptor of Parental Perceptions and Family Interactions. *Journal of Clinical Child Psychology*, 19(4), 302–312.
- Zhang, J., & Liu, Y. (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect. In *International Journal of Business and Management* (Vol. 6, Issue 1). [www.ccsenet.org/ijbm](http://www.ccsenet.org/ijbm)
- Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696–713. <https://doi.org/10.1108/02683941211259520>
- Zheng, J., & Wu, G. (2018). Work-family conflict perceived organizational support and professional commitment: A mediation mechanism for chinese project professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph15020344>

## **ANEXOS**

## Anexo I: Output da Análise do Efeito Moderador da Percepção do Suporte Organizacional na Relação entre o Conflito Trabalho-Família e o Stress Parental

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 \*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com  
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

\*\*\*\*\*

Model : 1  
Y : E\_SP  
X : E\_CTF  
W : E\_PSO

Covariates:  
est\_lab

Sample  
Size: 89

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:  
E\_SP

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2757	,0760	,1624	1,7271	4,0000	84,0000	,1516

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,9978	,1009	19,8025	,0000	1,7972	2,1984
E_CTF	,1257	,0574	2,1882	,0314	,0115	,2399
E_PSO	-,0245	,0387	-,6321	,5290	-,1015	,0525
Int_1	,0025	,0467	,0531	,9578	-,0903	,0953
est_lab	,0101	,0717	,1413	,8880	-,1325	,1528

Product terms key:  
Int\_1 : E\_CTF x E\_PSO

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0000	,0028	1,0000	84,0000	,9578

-----  
Focal predict: E\_CTF (X)  
Mod var: E\_PSO (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

E_PSO	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,1668	,1228	,0871	1,4102	,1622	-,0504	,2959
,0000	,1257	,0574	2,1882	,0314	,0115	,2399
1,1668	,1286	,0704	1,8274	,0712	-,0113	,2685

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

Level of confidence for all confidence intervals in output:  
95,0000

W values in conditional tables are the mean and +/- SD from the mean.

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:  
E\_PSO E\_CTF

----- END MATRIX -----

## Anexo II: Output da Análise do Efeito Moderador da Utilização de Políticas Organizacionais de Conciliação Trabalho-Família na Relação entre o Conflito Trabalho-Família e o *Stress* Parental

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 \*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com  
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

\*\*\*\*\*

Model : 1  
Y : E\_SP  
X : E\_CTF  
W : E\_Utl

Covariates:  
est\_lab

Sample  
Size: 91

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:  
E\_SP

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3118	,0972	,1766	2,3145	4,0000	86,0000	,0638

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,9828	,1071	18,5185	,0000	1,7699	2,1956
E_CTF	,1605	,0574	2,7959	,0064	,0464	,2746
E_Utl	-,0079	,0076	-1,0353	,3035	-,0231	,0073
Int_1	,0025	,0109	,2266	,8213	-,0191	,0240
est_lab	,0350	,0791	,4421	,6595	-,1223	,1922

Product terms key:  
Int\_1 : E\_CTF x E\_Utl

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):  
R2-chng F df1 df2 p  
X\*W ,0005 ,0513 1,0000 86,0000 ,8213

-----  
Focal predict: E\_CTF (X)  
Mod var: E\_Utl (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

E_Utl	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-4,7473	,1488	,0680	2,1891	,0313	,0137	,2840
,0000	,1605	,0574	2,7959	,0064	,0464	,2746
5,9153	,1750	,0953	1,8372	,0696	-,0144	,3645

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

Level of confidence for all confidence intervals in output:  
95,0000

W values in conditional tables are the minimum, the mean, and 1 SD above the mean.

NOTE: One SD below the mean is below the minimum observed in the data for W, so the minimum measurement on W is used for conditioning instead.

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:  
E\_Utl E\_CTF

----- END MATRIX -----