



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO E RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA: UM ESTUDO DE CASO NO SETOR DA SAÚDE

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

Sofia Maria Novais da Silva

Porto, julho de 2019



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO E RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA: UM ESTUDO DE CASO NO SETOR DA SAÚDE

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

Sofia Maria Novais da Silva

Trabalho efetuado sob a orientação de

Prof.^a Dra. Adélia Monarca

Porto, julho de 2019

Agradecimentos

Ao longo do meu percurso académico foram várias as pessoas que estiveram presentes e que contribuíram para a concretização dos meus objetivos, motivando-me para concluir esta fase tão importante da minha vida. Assim, não podia começar este trabalho, que representa o culminar de cinco anos de dedicação e de grandes aprendizagens, sem antes agradecer a quem me acompanhou.

Em primeiro lugar agradeço aos meus Pais, os pilares da minha vida. Agradeço por estarem sempre presentes, pelo amor incondicional e pelo apoio. São a minha principal fonte de força e inspiração, e sem eles nada disto seria possível. Um enorme obrigada.

À Professora Doutora Adélia Monarca, pelas palavras de encorajamento e pela paciência e disponibilidade constantes para me ajudar e orientar. Agradeço ainda por me ter acompanhado ao longo de todo este percurso, e por todas as aprendizagens que me proporcionou.

Às Professoras Doutoradas Filipa Sobral e Bárbara Machado, pela disponibilidade e pela ajuda no processo de tratamento de dados do presente estudo.

À Joana Correia, à Érica Oliveira e à Fabiana Terra, por terem caminhado ao meu lado neste percurso, pelas palavras de conforto e por todos os momentos partilhados ao longo destes 5 anos. A nossa amizade foi das coisas mais bonitas que a faculdade me deu e sei que se irá manter, independentemente dos diferentes caminhos que cada uma de nós possa seguir.

Finalmente, agradeço ao meu grupo de amigos e à minha família, por estarem presentes nas fases mais importantes da minha vida, pelo apoio incansável, por acreditarem em mim e por me incentivarem a seguir os meus sonhos.

Índice

Resumo	1
<i>Abstract</i>	2
Introdução	3
Enquadramento teórico	6
Relação trabalho-família – Conflito	6
Relação trabalho-família – Enriquecimento	8
Características do trabalho.....	9
Género.....	14
Método	15
Procedimento de recolha de dados	15
Amostra.....	16
Instrumentos	16
Resultados	18
Procedimento estatístico	18
Resultados estatísticos	18
Discussão	21
Conclusão	23
Limitações e sugestões para investigações futuras	24
Implicações práticas.....	25
Referências bibliográficas	27

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Correlações entre as variáveis em estudo (Exigências, CTF, Autonomia, ETF) ...	19
Tabela 2 – Diferenças de género no conflito trabalho-família.....	20
Tabela 3 – Diferenças de género no enriquecimento trabalho-família	20

Resumo

O presente estudo tem como objetivo analisar e compreender o impacto das características de trabalho, de profissionais de saúde, na sua relação trabalho-família, bem como as diferenças de género nesta relação. Mais especificamente, nas características do trabalho são analisadas as exigências do trabalho e a autonomia e, ao nível da relação trabalho-família, é considerado o conflito trabalho-família (CTF) e o enriquecimento trabalho-família (ETF). É esperado que as exigências do trabalho, nomeadamente a carga de trabalho e a pressão de tempo, apresentem uma relação positiva com o CTF, e que a autonomia estabeleça uma relação positiva com o ETF. Esperam-se, ainda, diferenças de género na relação trabalho-família.

Este estudo adotou uma abordagem quantitativa e foi constituído por uma amostra de 97 médicos e enfermeiros, sendo os dados recolhidos com recurso a questionários. Os resultados obtidos confirmam a relação positiva entre as exigências do trabalho e o CTF, e entre a autonomia e o ETF. Contudo, contrariamente às expectativas iniciais, não foram encontradas diferenças de género significativas na relação trabalho-família. Assim, este estudo é marcado pela sua pertinência e atualidade, e contribui para um maior conhecimento sobre o impacto das características do trabalho na relação trabalho-família.¹

Palavras-chave: Conflito Trabalho-Família; Enriquecimento Trabalho-Família; Exigências do trabalho; Autonomia; Género; Setor da Saúde

¹ Foi submetido um resumo da presente Dissertação à IX Conferência Internacional de Investigação e Intervenção em Recursos Humanos, realizada no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. Este resumo recebeu críticas positivas por parte dos revisores, devido à sua pertinência, tendo sido aprovado e, posteriormente, apresentado na conferência.

Abstract

This study aims to analyse and understand the impact of job characteristics, in health professionals, on their work-family relationship, as well as gender differences in this relationship. Specifically, this study analyses job demands and job autonomy and, in the work-family relationship, work-family conflict (WFC) and work-family enrichment (WFE) are considered. It is expected that job demands, especially workload and time pressure, will be positively related to WFC, and that job autonomy presents a positive relationship with WFE. In addition, gender differences in the work-family relationship are also expected.

This study followed a quantitative approach with a sample of 97 doctors and nurses, and data were collected using questionnaires. The results indicate a positive relationship between job demands and WFC, and between job autonomy and WFE. However, against the initial expectations, no significant gender differences were found in the work-family relationship. Taken together, this study contributes to a greater knowledge about the impact of job characteristics in the work-family relationship.

Keywords: Work-Family Conflict; Work-Family Enrichment; Job Demands; Job Autonomy; Gender; Health Sector

Introdução

O trabalho e a família representam duas das dimensões mais importantes da vida das pessoas (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011; Zhang & Fried, 2012). Contudo, a tentativa de conciliar estas dimensões é considerada como um desafio atual, uma vez que as pessoas experienciam grandes dificuldades em gerir, simultaneamente, as exigências do trabalho e as exigências da vida familiar (Gurbuz, Turunc, & Celik, 2012; Van Veldhoven & Beijer, 2012). O conflito resultante da interação entre o trabalho e a vida familiar tem ganho importância, e tem sido foco de muitos estudos, devido às mudanças verificadas no mercado de trabalho ao longo dos últimos anos.

No decorrer do séc. XX, constataram-se mudanças no mercado de trabalho devido a um aumento da participação das mulheres e, conseqüentemente, verificou-se um aumento da quantidade de famílias com duplo rendimento, bem como diversidade nas estruturas familiares (e.g., famílias monoparentais e famílias reconstituídas; Casaca, 2013; Greenhaus & Powell, 2012; Lyonette, Crompton, & Wall, 2007; Vieira, Lopez, & Matos, 2014). Uma outra mudança prende-se com o desenvolvimento e inovação das tecnologias, principalmente ao nível dos sistemas de comunicação e de informação, produzindo mudanças significativas nas formas de trabalho (Casaca, 2013; Cascio & Montealegre, 2016; Molino, Bakker, & Ghislieri, 2016; Quaresma, Silva, & Marreiros, 2013). Atualmente, através da tecnologia tudo está conectado, ultrapassando, assim, a limitação do espaço físico. Isto tem implicações no contexto organizacional, pois os trabalhadores começam a poder transportar o seu trabalho para qualquer outro local fora do contexto laboral, inclusive, para sua casa e aceder ao mesmo a qualquer hora, estando sempre conectados ao trabalho (Cascio & Montealegre, 2016; Molino et al., 2016).

No caso de Portugal, estas mudanças também foram notadas. De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE, 2011), a quantidade de mulheres no mercado de trabalho está a igualar a dos homens, sendo a diferença cada vez mais reduzida. Ademais, dados referentes ao ano de 2018 demonstram que Portugal apresenta um dos maiores índices de emprego feminino (72,1%) no contexto da União Europeia (67,4%), indicando que as mulheres portuguesas têm um nível de participação no mercado de trabalho superior à média (Eurostat, 2018). Quanto às mudanças na constituição das famílias, também em Portugal se tem verificado um aumento das famílias monoparentais e das famílias reconstituídas (INE, 2011). Estas mudanças têm implicações na relação trabalho-família, uma vez que face à elevada participação das mulheres no mercado de trabalho, o tempo disponível para dedicar à

realização das tarefas domésticas e à família torna-se mais escasso, podendo originar-se um conflito entre estas duas dimensões da vida das pessoas (Lyonette et al., 2007; Vieira et al., 2014).

Considerando a relevância crescente da problemática do Conflito Trabalho-Família (CTF), outras variáveis ganharam destaque, tornando-se também pertinentes no estudo da relação entre o trabalho e a família, como acontece com as Características do Trabalho. As condições de trabalho na sociedade moderna são caracterizadas por um aumento de riscos psicossociais, tais como as exigências do trabalho, que requerem um maior esforço por parte dos indivíduos para desempenharem as suas funções (Bakker, Demerouti, De Boer, & Schaufeli, 2003; Vignoli, Guglielmi, Bonfiglioli, & Violante, 2016). Vários estudos têm demonstrado o efeito nefasto destas exigências na qualidade da vida familiar (Boyar, Maertz, Mosley, & Carr, 2008; Ghislieri, Gatti, Molino, & Cortese, 2016; Proost, Witte, Witte, & Schreurs, 2010), no bem-estar e saúde dos trabalhadores (Bakker & Demerouti, 2007; Zito, Cortese, & Colombo, 2016) e nas próprias organizações (Bakker & Heuven, 2006; Vignoli et al., 2016).

Por outro lado, as características do trabalho englobam também os recursos, que têm um papel facilitador no cumprimento das exigências de uma tarefa no contexto laboral (Bakker et al., 2003). Isto é, os recursos permitem aos trabalhadores lidar com as exigências do trabalho, protegendo-os das consequências negativas destas (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Geurts, 2004; Minnotte & Minnotte, 2017). Assim, nasce uma perspetiva mais positiva: a do Enriquecimento Trabalho-Família (ETF), que defende que os trabalhadores podem beneficiar da interação entre o trabalho e a família através dos recursos disponíveis, sendo que, as experiências do trabalho melhoram a qualidade da vida familiar (Bakker & Geurts, 2004; Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; Greenhaus & Powell, 2006). Neste sentido, para além dos benefícios ao nível da família, verificam-se também vantagens para os indivíduos (Bakker & Geurts, 2004) e para as organizações (Bakker & Demerouti, 2007; Baral & Bhargava, 2010; Russo & Buonocore, 2012).

As características do trabalho e a relação trabalho-família são temáticas transversais a vários setores de atividade, nomeadamente ao da saúde. Este setor caracteriza-se por uma elevada quantidade de exigências, considerando que estes profissionais têm interações emocionalmente exigentes com os pacientes, e são confrontados diariamente com a doença, o sofrimento e, em alguns casos, com a morte (Bakker & Heuven, 2006; Zito et al., 2016). Consequentemente, as exigências específicas deste setor de atividade têm graves repercussões

na saúde, bem-estar e vida pessoal dos trabalhadores (Colombo, Cortese, & Ghislieri, 2013; Ghislieri et al., 2016). Nos últimos anos, ocorreram grandes alterações no Serviço Nacional de Saúde ao nível de políticas de Recursos Humanos, relacionadas com o abandono de um modelo administrativo e a implementação de um modelo de gestão baseado em práticas empresariais, no qual os hospitais passam a ser vistos como uma organização. Outra alteração esteve relacionada com a elevada procura de cuidados de saúde, procedendo-se ao desenvolvimento de Parcerias Público-Privadas, que consistem num acordo entre os setores público e privado, em que estes se unem de forma a aumentar a eficácia e a rapidez na resposta às necessidades da população (Ministério da Saúde, 2018). Considerando o excesso de oferta de trabalho nesta área, e as políticas governamentais em vigor, tem-se verificado ainda uma degradação das condições de trabalho em termos de intensificação dos ritmos de trabalho, precariedade contratual, congelamento de carreiras e a fuga do setor público para o privado, refletindo-se em maiores exigências para estes profissionais (Amaral & Marques, 2014; Cortes, 2016).

Considerando a pertinência da temática da relação entre o trabalho e a família e das características do trabalho, o presente estudo tem como principal objetivo analisar o impacto destas características, especificamente no setor da saúde, na relação trabalho-família dos trabalhadores. Um segundo objetivo consiste em verificar as diferenças de género na relação trabalho-família. Apesar dos diversos conceitos e abordagens, o presente estudo considera a perspectiva do conflito trabalho-família e a perspectiva do enriquecimento trabalho-família, de forma a compreender se o impacto das características do trabalho na relação trabalho-família é positivo ou negativo.

Enquadramento teórico

Relação trabalho-família – Conflito

O trabalho e a família são dimensões centrais na vida da maioria dos indivíduos, estando, por isso, em constante interação (Frone, Russell, & Cooper, 1992; Molino et al., 2016). Porém, o equilíbrio entre as duas dimensões é uma dificuldade constante, pois para além das exigências da vida profissional, os indivíduos têm que cumprir responsabilidades familiares (Bakker, Brummelhuis, Prins, & Van der Heijden, 2011). De acordo com Greenhaus e Powell (2006), quando os indivíduos desempenham vários papéis, experienciam, inevitavelmente, conflito e *stress* que afetam a sua qualidade de vida.

A investigação focou-se, desde cedo, no conflito resultante da interação entre o trabalho e a família, que continua a ser uma perspetiva bastante abordada atualmente (e.g., Frone et al., 1992; Vignoli et al., 2016). Greenhaus e Beutell (1985) definem o conflito trabalho-família (CTF) como um fenómeno que ocorre quando as pressões provocadas pelo trabalho e pela vida familiar são, em alguns aspetos, incompatíveis. Neste sentido, a participação do indivíduo numa das dimensões, dificulta ou impede a participação na outra dimensão (Frone et al., 1992; Schieman, Milkie, & Glavin, 2009). Ainda de acordo com Greenhaus e Beutell (1985), o CTF pode derivar de exigências ao nível do tempo, de pressões ou de comportamentos. Quanto ao primeiro, o conflito com base no tempo (*time-based*) acontece quando o tempo dedicado a uma dimensão impede, ou dificulta, o cumprimento dos requisitos de outra dimensão (Schieman et al., 2009). Isto é, as várias dimensões da vida de um indivíduo exigem tempo, e enquanto são cumpridas as exigências de uma dimensão, o tempo disponível para dedicar às atividades da outra dimensão é reduzido. Relativamente ao conflito baseado na tensão (*strain-based*), este ocorre quando a tensão provocada por uma dimensão impede o indivíduo de ter um bom desempenho na outra. Assim, quando os indivíduos estão sujeitos a elevadas exigências no trabalho, causadoras de *stress*, vão experienciar um maior conflito. Por último, o conflito comportamental (*behavior-based*) refere-se à incapacidade de ajustamento dos comportamentos, consoante as expectativas e exigências de cada dimensão.

Esta perspetiva negativa da relação trabalho-família tem por base a hipótese da escassez de recursos (Goode, 1960). De acordo com esta hipótese, os indivíduos têm recursos limitados (e.g., tempo, energia, emoções) para distribuir entre os diferentes papéis em que participam. Neste sentido, o cumprimento de todas as exigências numa dimensão vai

dificultar o cumprimento na outra (e.g., um indivíduo muito comprometido com o trabalho vai investir mais tempo e energia para cumprir as exigências desta dimensão, ficando com menos recursos disponíveis para a família). A teoria dos papéis (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964) está, de igual forma, na base do modelo do CTF. Esta teoria pressupõe que os diversos papéis em que o indivíduo participa exercem simultaneamente pressões, devido às exigências, originando o conflito. Assim, quanto mais papéis o indivíduo tiver, maior é o conflito originado.

Atualmente, a investigação demonstra que o conflito entre o trabalho e a família é um mecanismo bidirecional (Colombo et al., 2013; Frone et al., 1992; Zhang & Fried, 2012). Assim, quando o trabalho interfere com a vida familiar, impedindo o cumprimento de responsabilidades nesta dimensão, ocorre o conflito trabalho-família. Em contrapartida, quando as atividades familiares prejudicam o desempenho dos trabalhadores, verifica-se o conflito família-trabalho (Frone et al., 1992; Zhang & Fried, 2012). Apesar da importância desta bidirecionalidade do conflito no estudo da relação trabalho-família, o presente estudo irá focar-se, especificamente, no conflito trabalho-família, de forma a analisar o impacto das características do trabalho na vida familiar dos trabalhadores.

Existem vários fatores, ao nível do trabalho e não só, que podem ter influência na relação entre o trabalho e a vida familiar, tais como: a) características do ambiente social de trabalho, ou seja, a existência de uma cultura que considere as necessidades pessoais do trabalhador, permitindo a conciliação das exigências do trabalho com as familiares (Greenhaus & Powell, 2012; Premeaux, Adkins, & Mossholder, 2007) e o suporte organizacional (Baral & Bhargava, 2010; Lembrechts, Dekocker, Zanoni, & Pulignano, 2014); b) características do trabalho, nomeadamente as exigências e os recursos disponíveis para os trabalhadores desempenharem as suas funções (Bakker et al., 2003; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Michel et al., 2011); c) traços de personalidade, como o neuroticismo, que está associado a um maior CTF (Michel et al., 2011); d) valores associados às diferenças de género, isto é, as expectativas relativas aos papéis de género desempenham, também, um papel importante no CTF (Lyonette et al., 2007); e) centralidade das dimensões na vida das pessoas, ou seja, quando existe um grande envolvimento por parte da pessoa com a dimensão, as pressões são intensificadas e o conflito é maior (Cinamon & Rich, 2002; Frone et al., 1992; Greenhaus & Beutell, 1985). Considerando este conjunto de possíveis antecedentes do CTF, este estudo tem como foco as características do trabalho, devido ao grande impacto na vida familiar dos indivíduos, na sua saúde e bem-estar, e na

própria organização. Para além das características do trabalho, são também analisadas as diferenças de género.

Relação trabalho-família – Enriquecimento

Na literatura, para além da perspectiva do conflito apresentada anteriormente, nos últimos anos tem sido destacado o lado positivo da interação entre estas duas dimensões, isto é, os benefícios que podem advir da interação entre o trabalho e a família – enriquecimento trabalho-família (ETF; Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Sieber, 1974).

De acordo com a teoria da acumulação de papéis (Sieber, 1974), a participação em múltiplos papéis pode ser uma fonte de gratificação e bem-estar, através de quatro tipos de recompensas resultantes da sua conjugação. A primeira refere-se aos privilégios associados ao desempenho de um papel, sendo que, quanto maior a diversidade de papéis em que um indivíduo participa, maiores são os privilégios ou benefícios que vai obter. A segunda é relativa à segurança que os papéis providenciam ao indivíduo. Considerando a diversidade de papéis em que os indivíduos participam, no caso de surgir um problema num destes papéis, têm sempre suporte através dos diferentes grupos sociais. A terceira prende-se com a disponibilização de recursos ao indivíduo que lhe permitem um maior desempenho noutros papéis. Por último, a acumulação de papéis permite um enriquecimento pessoal.

Com base na teoria da acumulação de papéis, surge o Modelo do Enriquecimento Trabalho-Família proposto por Greenhaus e Powell (2006), que enuncia que o enriquecimento entre o trabalho e a vida familiar ocorre quando as experiências de uma dimensão melhoram a qualidade de vida na outra dimensão (Proost et al., 2010). Assim, a interação entre o trabalho e a família pode ser enriquecedora, se existirem recursos ou soluções criativas que minimizem as exigências e permitam um maior desempenho dos trabalhadores (Cinamon & Rich, 2002). À semelhança da perspectiva do conflito, o enriquecimento entre o trabalho e a família é também um fenómeno bidirecional. Neste sentido, quando as experiências do trabalho melhoram a qualidade da vida familiar, fala-se de ETF. Pelo contrário, quando as experiências da vida familiar têm benefícios sobre o trabalho, ocorre o enriquecimento família-trabalho (EFT; Greenhaus & Powell, 2006). Também no caso do enriquecimento, será utilizada a direção trabalho-família, analisando a influência do trabalho sobre a vida familiar. Na definição do ETF, são referidos os recursos que possibilitam esta relação positiva entre o trabalho e a família: competências e perspectivas adquiridas numa dimensão (e.g.,

competências cognitivas e interpessoais, *coping skills*, conhecimento), recursos físicos e psicológicos (e.g., sentimento de autoeficácia, emoções positivas e saúde), sócio capital (e.g., *networking* e informação resultante de relações interpessoais), flexibilidade (e.g., possibilidade de determinar o tempo e o local para cumprir as exigências de um papel) e recursos materiais (e.g., recompensas financeiras). Após referenciados os recursos, o modelo defende ainda a existência de dois mecanismos através dos quais ocorre o ETF. Um deles, o mecanismo instrumental, pressupõe que os trabalhadores podem beneficiar da relação trabalho-família quando os recursos adquiridos numa dimensão são transferidos para a outra. Através deste mecanismo, os trabalhadores podem utilizar os recursos de uma dimensão para resolver problemas de outra dimensão. Quanto ao mecanismo afetivo, este acontece quando os recursos de uma dimensão, ao promover o bem-estar e a satisfação da pessoa, afetam positivamente a outra dimensão. Com isto, a pessoa participa nestas dimensões de forma mais positiva e satisfatória, sendo que o trabalho e a família tornam-se aliados e não inimigos (Cinamon & Rich, 2002; Greenhaus & Powell, 2006).

Além dos benefícios ao nível familiar, a literatura sobre a temática demonstra as vantagens do ETF ao nível individual e organizacional (Emslie & Hunt, 2009; Russo & Buonocore, 2012). Num estudo qualitativo de Emslie e Hunt (2009), as mulheres relataram que, apesar do conflito que por vezes existia, o seu trabalho era também uma dimensão positiva das suas vidas e que, em muitos casos, funcionava como um refúgio quando passavam por dificuldades na sua vida pessoal. Neste sentido, o trabalho foi percebido como algo terapêutico, que prevenia as pessoas de entrar em depressão, minimizando os fatores de *stress* despoletados noutras dimensões das suas vidas. Ademais, o enriquecimento promove o compromisso organizacional e a satisfação com o trabalho, reduzindo as intenções de abandono do trabalho (Russo & Buonocore, 2012).

Características do trabalho

As características do trabalho constituem os principais antecedentes do conflito ou enriquecimento trabalho-família, devido ao grande impacto na vida familiar dos trabalhadores (Frone et al., 1992). No estudo dos principais modelos com foco nas características de trabalho, destaca-se o Modelo das Exigências e Recursos do Trabalho (JD-R) que defende que os trabalhadores de diferentes organizações são confrontados com diversas condições de trabalho, no entanto, estas características do trabalho podem sempre ser classificadas em duas grandes categorias: recursos e exigências (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2003;

Demerouti et al., 2001). Assim, este modelo permite analisar as características do trabalho e pode ser aplicado a qualquer setor de atividade, considerando que todos têm exigências e recursos.

Começando pelas exigências, estas referem-se aos aspetos físicos, psicossociais e organizacionais do trabalho que requerem esforços físicos e mentais por parte dos trabalhadores, para desempenharem o seu trabalho (Bakker et al., 2003; Demerouti et al., 2001). Estas exigências podem passar pela sobrecarga de trabalho, pressão, excessivas horas de trabalho e horários irregulares. Considerando as exigências e a relação trabalho-família, quando as exigências do trabalho são elevadas, há uma maior probabilidade de o trabalhador levar trabalho para casa e dar prioridade ao trabalho, em detrimento da família. Neste sentido, uma vez que as exigências do trabalho requerem elevados esforços por parte do trabalhador para desempenhar as suas funções, muitos dos recursos disponíveis (e.g., tempo, energia, emoções) são dispensados para o trabalho, originando dificuldades em estabelecer um equilíbrio entre as duas dimensões (Bakker, Demerouti, & Dollard, 2008).

Analisando mais especificamente as exigências e a sua relação com o CTF, um dos principais fatores com impacto na vida familiar dos trabalhadores é a sobrecarga de trabalho, que ocorre quando o trabalhador sente que tem que desempenhar demasiadas tarefas num espaço de tempo determinado (Gurbuz et al., 2012). Consequentemente, a vida familiar do trabalhador é afetada, originando-se o CTF (Bakker & Geurts, 2004; Colombo et al., 2013; Molino et al., 2016). Como foi referido anteriormente, os indivíduos têm recursos limitados que têm que ser distribuídos pelos diferentes papéis (Goode, 1960). Assim sendo, o excesso de horas de trabalho constitui-se como exigência, pois um indivíduo ao dispensar excessivas horas no seu trabalho, irá ter menos tempo para a sua família, havendo um maior conflito entre papéis (Keene & Quadagno, 2004; Minnotte & Minnotte, 2017; Olsen & Dahl, 2010; Schieman et al., 2009). Quanto ao horário de trabalho, as formas de trabalho sofreram algumas alterações desde o início do séc. XX, uma vez que até então os horários eram regulares e as horas de trabalho fixas. Atualmente, verificam-se práticas de trabalho diversificadas e um crescimento dos horários irregulares e em *part-time* (Hosking & Western, 2008). Horários irregulares (e.g., rotação de turnos) e sobre os quais os trabalhadores têm pouco controlo, causam *stress*, tendo um impacto negativo na saúde dos trabalhadores e na sua vida familiar (Olsen & Dahl, 2010). Neste sentido, muitas horas de trabalho juntamente com um horário imprevisível, interferem de forma negativa com a vida familiar e social dos trabalhadores (Bohle, Quinlan, Kennedy, & Williamson, 2004). Uma outra exigência é a

pressão do trabalho exercida sobre os trabalhadores que está, de igual modo, associada a maiores níveis de CTF (Minnotte & Minnotte, 2017; Schieman et al., 2009). Por último, a flexibilidade de horário é uma característica do trabalho que tem apresentado resultados opostos na investigação. Por um lado, alguns estudos demonstram o papel benéfico da flexibilidade de horários, que permite aos trabalhadores desempenhar as suas tarefas fora dos padrões temporais, gerindo as exigências do trabalho com as exigências familiares, e sendo, por isto, um recurso importante na redução do CTF (Michel et al., 2011; Premeaux et al., 2007; Schieman et al., 2009). Por outro lado, a investigação demonstra que esta flexibilidade nem sempre é benéfica, pois os recursos são investidos no trabalho e não na dimensão familiar, aumentando o conflito (Keene & Quadagno, 2004; Schooreel & Verbruggen, 2016). Concluindo, a literatura demonstra, de forma quase unânime, que quanto maiores as exigências do trabalho, maior é o CTF (Boyar et al., 2008; Colombo et al., 2013; Minnotte & Minnotte, 2017; Proost et al., 2010; Vignoli et al., 2016).

No entanto, os trabalhadores não estão apenas expostos a exigências, têm também recursos. De acordo com o modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2003; Demerouti et al., 2001), os recursos do trabalho consistem em aspetos físicos, psicossociais e organizacionais do trabalho que podem facilitar o cumprimento das exigências de uma tarefa e reduzir, assim, os custos fisiológicos e psicológicos associados e, simultaneamente, estimular o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores. O modelo defende ainda que os recursos podem ser classificados ao nível organizacional (e.g., oportunidades de progressão na carreira, segurança), interpessoal (e.g., apoio dos supervisores/chefias), da organização do trabalho (e.g., clarificação do papel e participação nos processos de tomada de decisão), e da tarefa (e.g., *feedback*, autonomia). Estes recursos têm um papel protetor face às exigências do trabalho (e.g., um bom clima de trabalho pode diminuir os efeitos negativos de algumas exigências do trabalho, tal como a sobrecarga de trabalho) (Bakker & Demerouti, 2007; Minnotte & Minnotte, 2017).

A interação entre o trabalho e a família acarreta vários custos, mas os trabalhadores podem, também, beneficiar desta interação (Bakker & Geurts, 2004). Os recursos aumentam a motivação dos trabalhadores e facilitam o alcance de objetivos, estando assim associados a sentimentos de autoeficácia e a um maior compromisso organizacional (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2003). Para além dos benefícios ao nível do desempenho organizacional e do bem-estar psicológico dos trabalhadores, os recursos têm impacto na sua vida familiar. Focando em alguns destes recursos, o *feedback* desempenha um papel essencial, visto que

está positivamente relacionado com a satisfação dos trabalhadores face ao seu trabalho e com o compromisso organizacional, aumentando, ainda, o ETF (Bakker & Geurts, 2004; Baral & Bhargava, 2010). Outro recurso consiste nas oportunidades de desenvolvimento profissional, que possibilitam a aquisição e desenvolvimento de competências por parte dos trabalhadores, permitindo-lhes lidar com as mudanças contínuas e com as exigências (Molino, Ghislieri, & Cortese, 2013). Por isto, o desenvolvimento profissional contribui para o ETF (Bakker & Geurts, 2004; Molino et al., 2013). Um recurso também de grande importância prende-se com a cultura organizacional, sendo que uma cultura que considere as necessidades do trabalhador fora do trabalho, oferece condições de trabalho que permitem ao trabalhador conciliar as exigências do trabalho com as exigências familiares (Greenhaus & Powell, 2012; Premeaux et al., 2007). Assim, quando os trabalhadores exercem as suas funções numa organização com uma cultura amiga da família, a sua satisfação no trabalho e o compromisso organizacional são aumentados e o CTF reduzido, tendo isto um impacto positivo na vida familiar (Baral & Bhargava, 2010; Hosking & Western, 2008; Premeaux et al., 2007).

Relativamente à autonomia e ao suporte organizacional, existe outro modelo com foco nas características do trabalho que enfatiza estes dois elementos – Modelo das Exigências, Controlo e Suporte (JDCS; Johnson & Hall, 1988). Este modelo assume que as exigências do trabalho podem ser bastante prejudiciais para os trabalhadores, essencialmente, se estiverem relacionadas com uma reduzida participação em decisões e pouco suporte no trabalho. Deste modo, o modelo enfatiza o papel das exigências, da autonomia e do suporte, e defende que o *stress* não resulta apenas de um fator, mas sim da combinação de fatores. O *stress* resulta, especificamente, das elevadas exigências no trabalho, da reduzida liberdade para decidir sobre como enfrentar essas exigências (i.e., autonomia) e do fraco suporte que os trabalhadores têm. Assim, o modelo apresenta uma perspetiva interpessoal, na medida em que elege o suporte como um recurso importante na redução do *stress* sentido pelos trabalhadores. Dentro do suporte social, encontra-se o apoio dos supervisores e dos colegas de trabalho que, para além da redução do *stress* e de um maior compromisso organizacional, reflete-se num maior ETF (Baral & Bhargava, 2010; Mache et al., 2015). Quanto à autonomia, esta consiste na possibilidade do trabalhador usar as suas capacidades e competências, e tomar decisões relativas ao seu trabalho, tendo assim a oportunidade de controlar o desempenho de tarefas e exigências específicas das suas funções (Karasek, 1979).

Considerando que a autonomia permite aos trabalhadores determinar quando ou como fazer o seu trabalho, controlando as suas tarefas, este é um dos recursos mais importantes,

pois os trabalhadores têm liberdade para gerir o seu tempo no cumprimento das responsabilidades do trabalho, possibilitando um maior equilíbrio entre as duas dimensões (Olsen & Dahl, 2010; Schieman et al., 2009). Assim, a literatura demonstra que a autonomia é benéfica para os trabalhadores e contribui para o ETF (Bakker & Geurts, 2004; Baral & Bhargava, 2010; Keene & Quadagno, 2004; Olsen & Dahl, 2010; Premeaux et al., 2007; Proost et al., 2010). Tal como o suporte, a autonomia está associada a um maior compromisso organizacional e também a um sentimento de autoeficácia e uma maior satisfação com o trabalho (Baral & Bhargava, 2010; Karasek, 1979; Premeaux et al., 2007). Como pode ser constatado, apesar de os trabalhadores estarem expostos a exigências, têm também recursos no trabalho que os protegem das exigências e enriquecem a família (Greenhaus & Powell, 2012).

Considerando as características do trabalho numa organização, existem determinadas exigências e recursos que variam entre profissões e postos de trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2003; Demerouti et al., 2001; Schieman et al., 2009). Neste sentido, após feita uma abordagem mais geral das características de trabalho, interessa focar no setor da saúde devido às grandes exigências do trabalho que os profissionais enfrentam no seu dia-a-dia. Relativamente às exigências que caracterizam este setor de atividade, os profissionais de saúde estão sujeitos a interações com os pacientes que são exigentes do ponto de vista emocional, uma vez que são confrontados com a doença, com o sofrimento físico e psicológico e, em casos graves, com a morte (Bakker & Heuven, 2006; Zito et al., 2016). Estas experiências desencadeiam fortes reações emocionais que os profissionais de saúde têm que gerir. Neste sentido, torna-se importante que estes trabalhadores tenham a capacidade de regular os seus sentimentos e emoções, uma vez que deve haver algum cuidado naquilo que deixam transparecer. Numa perspetiva oposta, os profissionais de saúde devem expressar algumas emoções na interação com os pacientes, de forma a demonstrar empatia (Bakker & Heuven, 2006). Assim, estes trabalhadores são obrigados a, por um lado, manter alguma distância emocional de forma a garantir uma postura profissional, mas, por outro, ter uma atitude de empatia, demonstrando aos pacientes a sua preocupação com o seu bem-estar. Neste processo insere-se um fenómeno que pode ser denominado como dissonância emocional, uma vez que existe uma discrepância entre aquilo que as pessoas sentem e aquilo que demonstram (Bakker & Heuven, 2006; Zito et al., 2016). Consequentemente, estas exigências podem ter efeitos prejudiciais para a saúde e bem-estar dos trabalhadores (e.g.,

burnout)² (Zito et al., 2016). Ao nível da organização, constatam-se de igual forma prejuízos, nomeadamente ao nível do desempenho dos trabalhadores (Bakker & Heuven, 2006). Tal como se verifica noutros setores, e considerando a situação atual de degradação das condições de trabalho no setor da saúde, os profissionais de saúde enfrentam grandes exigências, entre as quais a sobrecarga de trabalho, o excesso de horas de trabalho, horários irregulares (i.e., turnos rotativos de forma a garantir os serviços contínuos) e a pressão. Todas estas exigências têm implicações na vida familiar dos trabalhadores, potenciando o CTF (Colombo et al., 2013; Ghislieri et al., 2016; Lembrechts et al., 2014; Mache et al., 2015; Minnotte, Gravelle, & Minnotte, 2013; Yildirim & Aycan, 2008).

Assim, com base na revisão da literatura, é apresentada a primeira hipótese do estudo:

H1: As características do trabalho têm impacto na relação trabalho-família dos trabalhadores, uma vez que: a) as exigências do trabalho, mais especificamente a carga de trabalho e a pressão de tempo, estão positivamente relacionadas com o CTF, e b) a autonomia está positivamente relacionada com o ETF.

Género

O género quando relacionado com o CTF apresenta resultados antagónicos. Ou seja, alguns estudos referem que a participação das mulheres no mercado de trabalho está a igualar a participação dos homens, podendo constatar-se que as expectativas relativamente aos papéis de género já estão, pelo menos em alguma medida, ultrapassadas (Keene & Quadagno, 2004). Neste sentido, não encontram diferenças significativas entre género quanto ao CTF (Colombo et al., 2013; Keene & Quadagno, 2004; Mache et al., 2015). Por outro lado, um estudo de Hosking e Western (2008) demonstra que os homens tendem a passar mais tempo no trabalho, experienciando, por isso, um maior conflito. Finalmente, a perspetiva de que as mulheres apresentam maiores níveis de CTF do que os homens, defende que apesar das expectativas relativas ao papel dos homens e das mulheres estar a convergir, as mulheres continuam a assumir maiores responsabilidades no âmbito familiar, apesar do aumento da sua participação no trabalho (Michel et al., 2011). Nesta lógica, vários estudos têm demonstrado que as mulheres, comparativamente aos homens, têm menos probabilidade de beneficiar da relação

² A expressão *burnout* é muito utilizada na literatura acerca do bem-estar e da qualidade de vida. O conceito mais similar na língua portuguesa é o de “esgotamento emocional”, mas não retrata as especificidades do termo inglês. Assim, devido à incapacidade de traduzir com fidelidade e exatidão o termo, é utilizada a denominação original.

trabalho-família (Aycan & Eskin, 2005; Cinamon & Rich, 2002; Emslie & Hunt, 2009; Van Veldhoven & Beijer, 2012). Sendo a perspetiva do ETF bastante mais recente do que a do CTF, a literatura que analisa a relação trabalho-família e o género foca-se, essencialmente, nas diferenças de género ao nível do CTF (e.g., Hosking & Western, 2008; Van Veldhoven & Beijer, 2012). Apesar do conhecimento nesta área ser ainda limitado, dificultando assim uma maior apropriação da temática, este fator reforça a pertinência de considerar não só a perspetiva do conflito, mas também a perspetiva do enriquecimento, quando analisadas as diferenças de género.

Tendo isto em conta, surge assim uma segunda hipótese:

H2: Existem diferenças na relação trabalho-família consoante o género, no sentido em que: a) existem diferenças de género no CTF, e b) existem diferenças de género no ETF.

Método

Procedimento de recolha de dados

O presente estudo analisa as características de trabalho e a relação trabalho-família no setor da saúde, adotando uma metodologia quantitativa. Através de contactos próximos (amostragem por conveniência), foi possível formar uma amostra de médicos e enfermeiros portugueses, a exercer funções em diversos estabelecimentos de saúde, sobretudo na zona do Porto. Os dados foram recolhidos com recurso ao preenchimento de questionários.

Relativamente ao modo de aplicação dos questionários, disponibilizou-se o formato *on-line* (plataforma Qualtrics) e em papel, dependendo da preferência dos participantes e da proximidade geográfica dos mesmos. No entanto, e devido à facilidade do preenchimento do questionário *on-line*, a grande maioria dos dados foram recolhidos através deste método. A duração aproximada do preenchimento de cada questionário foi entre 10 a 15 minutos. Relativamente aos questionários preenchidos *on-line*, as respostas foram automaticamente importadas para a base de dados em SPSS do estudo, enquanto que os questionários recolhidos em suporte de papel tiveram que ser introduzidos manualmente na base de dados. No que refere à duração do processo de recolha de dados, este teve início no princípio de abril e término a meio do mês de maio do ano de 2019, estando disponível para preenchimento aproximadamente um mês e meio.

Quanto às questões éticas, em cada questionário existia uma secção introdutória, na qual foi apresentado o estudo e os seus objetivos, e assegurada a confidencialidade e o anonimato dos dados recolhidos. Ademais, foram disponibilizados os contactos da equipa responsável pelo estudo, para o caso de existir alguma questão relativamente ao mesmo.

Amostra

A amostra do estudo é constituída por 69 médicos e 28 enfermeiros, perfazendo um total de 97 profissionais do setor da saúde, com idades compreendidas entre os 24 e os 64 anos ($M = 37.40$, $SD = 10.78$) e maioritariamente do sexo feminino (74,5%). Quanto às habilitações, grande parte dos trabalhadores possui um mestrado (56,1%) ou bacharelato/licenciatura (40,8%).

Relativamente ao contexto familiar, a maioria da amostra encontra-se casada (57,1%). No que diz respeito à composição do agregado familiar, a percentagem mais elevada corresponde a 4 ou mais elementos (31,6%), seguida de 3 elementos (25,5%). No número de dependentes a cargo, isto é, filhos menores ou estudantes sem rendimento e/ou outros elementos do agregado familiar que estejam inaptos para o trabalho, uma grande parte da amostra refere que não tem dependentes (52,3%), e uma parte mais pequena, mas significativa, refere que tem 1 dependente (22,7%).

Quanto à situação de emprego, uma parte considerável da amostra tem um contrato de trabalho sem termo (39,8), sendo o segundo valor mais elevado correspondente a contrato de trabalho com termo incerto (26,5%). No que refere à antiguidade no atual local de trabalho, este intervalo situa-se entre os 0 e os 39 anos ($M = 9.89$, $SD = 10.01$), e a maioria da amostra tem uma carga horária semanal de 40 horas, trabalhando assim a tempo completo (83,7%). Relativamente à antiguidade no setor da saúde, a percentagem mais elevada corresponde a uma menor antiguidade, até aos 5 anos (34,7%), seguida de um intervalo entre 5 e 15 anos (26,5%), a terceira percentagem mais elevada é no intervalo de 16 a 25 anos (24,5%), e a percentagem menor corresponde a uma antiguidade superior a 25 anos (14,3%).

Instrumentos

Variáveis sociodemográficas: com a finalidade de recolher alguns dados sociodemográficos sobre a amostra, foi utilizado um questionário sociodemográfico que incluía questões relativas ao sexo (variável codificada com “0” no sexo masculino e “1” no

sexo feminino), idade, estado civil dos respondentes, entre outras questões consideradas relevantes para o estudo.

Enriquecimento trabalho-família: foi utilizada uma versão Portuguesa da escala de Carlson, Kacmar, Wayne, e Grzywacz (2006). Esta escala já usada anteriormente em Portugal (Carvalho, 2016; Carvalho & Chambel, 2014; Carvalho & Chambel, 2016), tem como foco o lado positivo da interação trabalho-família e engloba 9 itens (e.g., “O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família”). Para responder ao questionário, foi utilizada uma escala de *Likert* de 5 pontos (1 = discordo totalmente, 5 = concordo totalmente), sendo que nesta escala valores mais elevados correspondem a maiores níveis de ETF. A consistência interna da escala (*alpha de Cronbach*) foi $\alpha = .895$.

Conflito trabalho-família: foi utilizada uma versão da escala de Carlson, Kacmar, e Williams (2000), validada para Portugal (Carvalho, 2016; Carvalho & Chambel, 2016). A escala é constituída por 15 itens que avaliam o conflito entre o trabalho e a vida familiar (e.g., “A tensão e a ansiedade provocadas pelo meu emprego interferem com a minha vida familiar”), pontuados através de uma escala de *Likert* de 5 pontos (1 = quase nunca, 5 = quase sempre). Destes 15 itens, um deles estava na forma positiva, tendo de ser invertido. A consistência interna da escala (*alpha de Cronbach*) foi $\alpha = .834$. Nesta escala, valores mais elevados indicam maiores níveis de CTF.

Características do trabalho: foi utilizada a versão Portuguesa do *Job Content Questionnaire* de Karasek et al. (1998), adaptada e usada anteriormente em diversos estudos Portugueses (Carvalho & Chambel, 2014; Castanheira & Chambel, 2010). Esta escala engloba as exigências do trabalho e a autonomia. Neste sentido, foram consideradas duas subescalas, com o objetivo de analisar separadamente as exigências do trabalho e a autonomia com a relação trabalho-família.

Exigências: analisa a carga de trabalho e pressão de tempo, isto é, as exigências do trabalho, sendo constituída por um conjunto de 7 itens (e.g., “Tenho demasiado trabalho para fazer”). Cada item foi pontuado através de uma escala de *Likert* de 5 pontos (1 = discordo totalmente, 5 = concordo totalmente), e valores mais elevados correspondem a maiores exigências no trabalho. A consistência interna (*alpha de Cronbach*) foi $\alpha = .871$.

Autonomia: esta variável foi avaliada através de 4 itens (e.g., “Tenho controlo sobre o que acontece no meu trabalho”). Os itens foram pontuados através de uma escala de *Likert* de

5 pontos (1 = discordo totalmente, 5 = concordo totalmente), com valores mais altos a indicar uma elevada autonomia no trabalho. A consistência interna da escala (*alpha de Cronbach*) foi $\alpha = .743$.

Resultados

Procedimento estatístico

Para iniciar o processo de tratamento de dados, foi realizada inicialmente uma análise estatística descritiva para caracterizar a amostra em termos dos dados sociodemográficos. Em seguida, foram calculadas as consistências internas de cada escala e, considerando que os valores foram bastante elevados, foram construídas as variáveis, procedendo-se à realização dos testes.

Com a finalidade de compreender se as características de trabalho têm impacto na relação trabalho-família, foram conduzidas duas correlações de *Pearson*, uma vez que o objetivo foi analisar a associação entre duas variáveis, e estas duas variáveis em análise são quantitativas (Martins, 2011). Assim, uma das correlações analisou as exigências do trabalho e o CTF, e a segunda correlação relacionou a autonomia com o ETF.

Posteriormente, para verificar se existiam diferenças na relação trabalho-família consoante o género, foram realizados dois testes T para amostras independentes, com o objetivo de verificar se as médias da variável dependente nos dois grupos que estão a ser comparados, diferem significativamente uma da outra. A escolha deste teste prendeu-se com o facto de analisar diferenças num *design* inter-sujeitos, no qual são comparados dois grupos independentes de indivíduos, e a variável dependente ser quantitativa (Martins, 2011). Assim, primeiramente foram calculados os pressupostos da normalidade e da homocedasticidade e, uma vez que foram cumpridos estes requisitos, realizaram-se dois testes T para verificar as diferenças de género no CTF, e analisar as diferenças de género no ETF.

Resultados estatísticos

Para testar a associação entre as características do trabalho e a relação trabalho-família, foi conduzida uma primeira correlação de *Pearson* para verificar a existência de uma relação entre as exigências do trabalho e o CTF. Como pode ser observado na Tabela 1, foi encontrada uma correlação positiva estatisticamente significativa entre as exigências do

trabalho e o CTF ($r = .57, p = .000$, ou seja, $p < .001$). Os valores das correlações podem variar entre +1 (correlação positiva) e -1 (correlação negativa), sendo que quanto mais perto de 1, mais forte é a correlação (Martins, 2011). Assim, pode ser considerado que a correlação apresentada é moderada. Através destes resultados, é possível concluir que H1a que pressupõe a existência de uma relação positiva entre as exigências do trabalho, nomeadamente a carga de trabalho e a pressão de tempo, e o CTF, foi confirmada.

A segunda correlação de *Pearson* foi realizada com o intuito de identificar uma possível relação entre a autonomia e o ETF. De igual forma, na Tabela 1 pode constatar-se que a autonomia está positivamente correlacionada com o ETF ($r = .26, p = .013$, ou seja, $p < .05$). Em comparação com o valor da correlação de H1a, verifica-se que o valor apresentado nesta segunda correlação é inferior, indicando uma correlação mais fraca, mas igualmente significativa e positiva ($r = .26 < r = .57$). Com isto, pode concluir-se que H1b que prevê uma relação positiva entre a autonomia e o ETF, foi confirmada. Através dos resultados destas duas correlações, confirma-se H1 na sua globalidade, comprovando-se que, efetivamente, as características do trabalho têm impacto na relação trabalho-família de profissionais de saúde.

Tabela 1

Correlações entre as variáveis em estudo (Exigências, CTF, Autonomia, ETF)

	Exigências do trabalho	Conflito trabalho-família	Autonomia	Enriquecimento trabalho-família
Exigências do trabalho	—			
Conflito trabalho-família	.572*	—		
Autonomia	-.269*	-.254*	—	
Enriquecimento trabalho-família	-.336*	-.516*	.260*	—

* $p < .05$.

A segunda hipótese do estudo enuncia que existem diferenças na relação trabalho-família, de acordo com o gênero. Para comprovar isto, foi conduzido um primeiro teste T para verificar as diferenças de gênero ao nível do CTF (ver Tabela 2). Ao contrário do previsto, o teste T revelou que não existem diferenças significativas entre gênero ao nível do CTF, $t(93) = -0.46$, $p = .646$. Sendo o valor da significância superior a .05 ($p = .646$, ou seja, $p > .05$), rejeita-se H2a que previa diferenças de gênero no CTF.

Tabela 2

Diferenças de gênero no conflito trabalho-família

	Sexo feminino ($n = 71$) Média (DP)	Sexo masculino ($n = 24$) Média (DP)	$t(93)$
Conflito trabalho-família	3.46 (0.55)	3.39 (0.69)	-0.46*

* $p > .05$.

De acordo com H2b, existem diferenças de gênero no ETF. Neste sentido, foi conduzido um segundo teste T para comprovar a segunda parte da hipótese H2. Os resultados do teste T, refletidos na Tabela 3, demonstraram a inexistência de diferenças significativas entre gênero ao nível do ETF, $t(93) = -1.65$, $p = .103$. Tal como no caso anterior, uma vez que o valor da significância é superior a .05 ($p = .103$, ou seja, $p > .05$), H2b é rejeitada, não havendo diferenças de gênero no ETF. Conclui-se que H2 não é suportada.

Tabela 3

Diferenças de gênero no enriquecimento trabalho-família

	Sexo feminino ($n = 71$) Média (DP)	Sexo masculino ($n = 24$) Média (DP)	$t(93)$
Enriquecimento trabalho-família	3.65 (0.55)	3.43 (0.68)	-1.65*

* $p > .05$.

Discussão

O principal objetivo deste estudo consistia em analisar o impacto das percepções sobre as características de trabalho, por parte de profissionais de saúde, na sua relação trabalho-família. Segundo vários autores, cada setor de atividade apresenta características específicas que o diferencia dos restantes, no entanto, todos são constituídos por exigências e recursos que afetam o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores, assim como a própria organização (Bakker et al., 2003; Demerouti et al., 2001). Estas características do trabalho podem interferir com a vida familiar dos trabalhadores de uma forma negativa ou positiva, dependendo da quantidade de exigências e recursos a que os trabalhadores estão expostos (Bakker & Geurts, 2004). De acordo com a revisão da literatura, vários estudos, incluindo no setor da saúde, têm demonstrado que as exigências do trabalho estão associadas ao CTF, uma vez que face às elevadas exigências no contexto laboral, muitos dos recursos dos trabalhadores são dispensados nesta dimensão (e.g., Bakker et al., 2008; Colombo et al., 2013; Ghislieri et al., 2016; Lembrechts et al., 2014; Minnotte & Minnotte, 2017; Vignoli et al., 2016).

Para analisar a associação entre as características do trabalho e a relação trabalho-família no presente estudo, foi inicialmente testada a relação entre as exigências do trabalho e o CTF. Os resultados obtidos estão de acordo com os estudos anteriores, comprovando a existência de uma relação positiva entre as exigências do trabalho e o CTF. Assim, pode concluir-se que no contexto do setor da saúde português, quanto maiores as exigências do trabalho, nomeadamente a carga de trabalho e a pressão de tempo, maior é a dificuldade em beneficiar da interação entre estas duas dimensões centrais na vida das pessoas, gerando-se um conflito.

Apesar das exigências, os trabalhadores também têm recursos que reduzem os custos fisiológicos e psicológicos associados ao trabalho, protegendo-os face às exigências (Bakker & Demerouti, 2007; Minnotte & Minnotte, 2017). A autonomia é considerada como um dos recursos mais benéficos, que permite aos trabalhadores ter controlo sobre o seu trabalho, podendo gerir o seu tempo da melhor forma que entender (Olsen & Dahl, 2010; Zito et al., 2016). Os resultados obtidos quando associada a autonomia ao ETF, revelam uma relação positiva entre as duas variáveis, estando assim em consonância com a literatura (e.g., Baral & Bhargava, 2010; Premeaux et al., 2007; Proost et al., 2010). Estas evidências indicam que quanto maior a autonomia dos trabalhadores no seu local de trabalho, maior é a capacidade de

gerirem as exigências inerentes ao mesmo, promovendo assim um enriquecimento entre a dimensão do trabalho e a dimensão familiar.

Com isto, é possível concluir que as características do trabalho têm impacto na relação trabalho-família em profissionais de saúde, mais especificamente em médicos e enfermeiros. Concretamente, as exigências do trabalho constituem um desafio para os trabalhadores e, quando os limites entre o trabalho e a família não estão bem definidos, pode originar-se um conflito. Importa referir, brevemente, que as exigências do trabalho podem ter efeitos nefastos não só na vida familiar dos indivíduos, mas também na sua saúde, sendo que uma elevada quantidade de exigências pode refletir-se num estado de exaustão, considerando que os trabalhadores esgotam os seus recursos físicos e psicológicos para cumprir as exigências do trabalho (Bakker & Heuven; Demerouti et al., 2001; Zito et al., 2016). Ademais, as exigências podem originar sentimentos de frustração, desmotivação ou fraco compromisso organizacional, afetando o desempenho de uma organização, em termos dos níveis de absentismo e *turnover* (Bakker et al., 2013; Vignoli et al., 2016). Por outro lado, a autonomia, enquanto recurso, tem um impacto positivo na vida familiar de médicos e enfermeiros, promovendo um enriquecimento entre o trabalho e a vida familiar. Os recursos do trabalho apresentam vários benefícios para os indivíduos e para as organizações, considerando que promovem experiências positivas no trabalho, facilitam o alcance de objetivos, estimulam o desenvolvimento das competências dos trabalhadores, e aumentam a sua motivação, bem-estar, satisfação com o trabalho e compromisso organizacional (Bakker & Demerouti, 2007; Baral & Bhargava, 2010; Zito et al., 2016).

O segundo objetivo deste estudo passava por compreender se existiam diferenças de género ao nível da relação trabalho-família, especificamente numa amostra de trabalhadores do setor saúde em Portugal. Apesar de haver uma quantidade significativa de estudos que abordam a relação trabalho-família e o género, são praticamente inexistentes aqueles que analisam estas duas variáveis numa amostra específica de profissionais de saúde em Portugal. Ao nível da literatura internacional, o estudo da relação trabalho-família e do género foca-se nas diferenças de género no CTF que, por sua vez, apresenta resultados antagónicos. Uma grande parte da investigação aponta para a existência de diferenças na relação trabalho-família consoante o género, no sentido em que as mulheres apresentam maiores níveis de CTF do que os homens, pois durante muitos anos eram as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pela família (e.g., Emslie & Hunt, 2009; Van Veldhoven & Beijer, 2012). Em contrapartida, considerando que os homens dedicam uma grande quantidade do seu tempo ao

trabalho, podem ser mais propícios a ter um maior CTF do que as mulheres (Hosking & Western, 2008). Finalmente, alguns estudos não encontram diferenças de género na relação trabalho-família em termos de conflito, considerando que a participação das mulheres no mercado de trabalho tem vindo a aumentar (e.g., Colombo et al., 2013; Mache et al., 2015).

Contrariamente às expectativas de encontrar diferenças de género na relação trabalho-família, os resultados do estudo revelaram a inexistência de diferenças significativas entre género ao nível do CTF e, de igual forma, ao nível do ETF. Estes resultados devem ser interpretados no contexto específico desta investigação, no entanto, recorrendo à literatura internacional, estes podem ser enquadrados no campo de conhecimento que defende a inexistência de diferenças entre género na relação trabalho-família. Uma possível explicação para estes resultados poderá ser o facto de o trabalho ser cada vez mais uma dimensão importante na vida das mulheres, refletindo o aumento da sua participação no mercado de trabalho (Casaca, 2013; Lyonette et al., 2007). Nesta sequência, tanto os homens como as mulheres têm que gerir as exigências da vida familiar e as exigências profissionais, experienciando, frequentemente, algumas dificuldades (Keene & Quadagno, 2004; Mache et al., 2015). No entanto, na perspetiva do ETF, considerando a elevada participação das mulheres no mercado de trabalho, pode concluir-se que investem fortemente na sua vida profissional, tal como os homens, podendo ambos beneficiar da relação trabalho-família (Cinamon & Rich, 2002; Greenhaus & Powell, 2012).

Conclusão

O presente estudo teve como finalidade a análise das características do trabalho e a relação trabalho-família, numa amostra de médicos e enfermeiros do Serviço Nacional de Saúde. Quanto aos resultados, estes evidenciaram o impacto negativo das exigências do trabalho na qualidade da relação trabalho-família, sendo responsáveis pelo CTF, e o impacto positivo da autonomia na relação trabalho-família, originando ETF. No que refere ao segundo objetivo, os resultados demonstraram a inexistência de diferenças entre género na relação trabalho-família.

Embora se encontre uma quantidade significativa de investigações com foco nesta temática, são escassas as que analisam a relação entre estas variáveis, especificamente no setor da saúde. Assim, este estudo realizado numa amostra de profissionais de saúde a exercer funções no setor da saúde em Portugal, destaca-se pela sua particularidade e inovação e, neste

sentido, pela sua pertinência. Considerando, ainda, as mudanças no mercado de trabalho, nomeadamente o aumento da participação das mulheres (e.g., Casaca, 2013) e as mudanças no Serviço Nacional de Saúde, tais como o desenvolvimento de Parcerias Público-Privadas e a degradação das condições de trabalho (e.g., Cortes, 2016), este estudo destaca-se, de igual forma, pela sua atualidade. Concluindo, os resultados do estudo fornecem um contributo importante, possibilitando um maior conhecimento sobre a temática analisada das características do trabalho e da relação trabalho-família, em profissionais de saúde. Um segundo contributo do estudo consiste na clarificação da associação entre o género e a relação trabalho-família face aos resultados inconsistentes apresentados na literatura.

Limitações e sugestões para investigações futuras

Reconhecidos os pontos fortes do estudo, torna-se agora necessário apresentar algumas das suas limitações e sugerir futuras investigações nesta área, com o objetivo de colmatar as limitações encontradas. Primeiramente, este estudo considerou apenas uma pequena parte das exigências do trabalho – carga de trabalho e pressão de tempo. Assim, futuramente, novas investigações devem considerar as exigências do trabalho num sentido mais amplo, analisando, por exemplo, a pressão e as exigências emocionais que constituem exigências específicas vivenciadas pelos profissionais de saúde. De igual forma, ao nível dos recursos, o presente estudo teve como foco a autonomia. Apesar da elevada importância deste recurso para os trabalhadores, devem ser enfatizados outros recursos, tal como o suporte organizacional (apoio dos supervisores/chefias) e oportunidades de desenvolvimento profissional.

No que se refere à amostra, esta foi relativamente reduzida dificultando a possibilidade de generalizações dos resultados do estudo, sendo importante, no futuro, recorrer a uma amostra mais alargada. Ainda sobre as generalizações, apesar da pertinência do estudo, deve ser recordado que este foi conduzido numa amostra de profissionais de saúde, mais especificamente em médicos e enfermeiros, a exercer funções no Serviço Nacional de Saúde. Por esta razão, os resultados anteriormente apresentados não devem ser separados do contexto do estudo, uma vez que podem não se aplicar a outros setores de atividade ou em amostras com características diferentes. Neste sentido, seria pertinente replicar o estudo em amostras com diferentes especificidades ou mesmo noutros países, de forma a verificar se os resultados se mantêm ou se diferem.

Relativamente à metodologia, foi utilizada uma abordagem quantitativa, sendo que a recolha de dados foi realizada com recurso a questionários, podendo gerar-se uma tendência para responder de forma semelhante a todas as questões, ou optar por escolher sempre os valores intermédios. Face a isto, seria importante que investigações futuras adotassem uma metodologia qualitativa, ou mista (quantitativa e qualitativa), recorrendo por exemplo a entrevistas, com a finalidade de compreender as perceções e as experiências de vida dos indivíduos de um modo mais aprofundado. Através da conjugação dos princípios de dois campos de investigação distintos, seria possível recolher um conjunto mais alargado de dados, permitindo uma maior compreensão sobre o tema. Para além do que foi referido, este estudo realizou-se num momento temporal específico (*cross-sectional design*), impossibilitando estabelecer relações causa-efeito entre as variáveis. Para colmatar esta limitação, estudos futuros devem adotar uma abordagem metodológica longitudinal, realizando a investigação num período de tempo mais longo. Finalmente, uma outra sugestão seria considerar o género enquanto elemento moderador na relação entre as exigências do trabalho e o CTF, e entre a autonomia e o ETF. Com isto, seria possível verificar de que forma o género intensifica ou diminui a relação entre as variáveis, complementando assim os resultados deste estudo. Além do género, podem ainda ser consideradas outras variáveis moderadoras na associação entre as características de trabalho e a relação trabalho-família, nomeadamente a antiguidade e a estrutura familiar (e.g., pais solteiros, casais com ou sem filhos, número de filhos dependentes).

Implicações práticas

O presente estudo apresenta resultados pertinentes no âmbito das características do trabalho e da relação trabalho família, no setor da saúde. Concretamente, este estudo demonstrou o impacto negativo das exigências do trabalho na relação trabalho família e o impacto positivo da autonomia na relação trabalho-família. Assim, conclui-se que quanto maiores as exigências do trabalho, nomeadamente ao nível da carga de trabalho e da pressão de tempo, maior é o CTF experienciado pelos indivíduos e, quanto mais autonomia os trabalhadores tiverem para gerirem o seu tempo e as suas tarefas no local de trabalho, maior é o ETF.

Este estudo tem algumas implicações práticas que devem ser consideradas pelas organizações que prestam serviços de saúde, com o objetivo de promover o bem-estar dos trabalhadores e de diminuir o impacto negativo do trabalho na sua vida familiar. Neste

sentido, devem ser implementadas estratégias que possibilitem a diminuição dos esforços físicos e mentais por parte dos trabalhadores, para desempenharem o seu trabalho e, simultaneamente, que facilitem o cumprimento das exigências de uma tarefa reduzindo, assim, os custos fisiológicos e psicológicos associados (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2003; Demerouti et al., 2001). Importa realçar que as intervenções devem considerar as necessidades reais dos trabalhadores, de forma a compreender quais são as características do trabalho que, num contexto específico, lhes são mais benéficas (Keene & Quadagno, 2004). De forma geral, as organizações no setor da saúde devem promover os recursos no trabalho, nomeadamente ao nível da autonomia, oportunidades de desenvolvimento profissional, suporte organizacional e apoio psicológico para que os trabalhadores consigam lidar, mais facilmente, com as exigências que são normativas no seu trabalho (Molino et al., 2013; Zito et al., 2016). Ao nível das exigências, uma possível intervenção seria a reestruturação das condições de trabalho, reduzindo a sobrecarga de trabalho e a pressão de tempo, de forma a que as tarefas pelas quais os trabalhadores são responsáveis sejam sensatas, tendo em conta as suas capacidades e o tempo que têm disponível para as realizar (Michel et al., 2011; Yildirim & Aycan, 2008). Estas medidas permitem aos trabalhadores gerir os seus recursos (i.e., tempo, energia, emoções) e distribuí-los entre o trabalho e a vida familiar, diminuindo a probabilidade de se gerar um conflito entre os papéis (Goode, 1960).

Relativamente ao género, este estudo demonstrou que, no setor da saúde, não se verificam diferenças entre género na relação trabalho-família, quer ao nível do CTF, quer do ETF. Isto reflete o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e o facto de haver uma necessidade de conjugar as exigências do trabalho com as exigências familiares, independentemente do género, originando uma reestruturação da vida familiar (e.g., Casaca, 2013; Keene & Quadagno, 2004; Mache et al., 2015). Apesar destes resultados, as organizações devem promover continuamente a igualdade no trabalho, tratando os trabalhadores de forma justa, sem discriminações de género.

Resumidamente, as organizações devem estar atentas às características de trabalho a que os trabalhadores estão sujeitos, recordando sempre que as exigências e o CTF têm graves consequências para os indivíduos (e.g., diminuição do seu bem-estar, diminuição da qualidade da vida familiar), que se refletem em consequências para as próprias organizações (e.g., Schooreel & Verbruggen, 2016). A este nível, as organizações podem experienciar uma diminuição do desempenho dos trabalhadores, aumento dos níveis de absentismo, e, em casos mais extremos, intenção de abandono da profissão neste setor de atividade (e.g., Simon,

Kümmerling, & Hasselhorn, 2004; Vignoli et al., 2016). Contrariamente, os recursos e o ETF apresentam benefícios ao nível individual, familiar e organizacional, promovendo o compromisso organizacional e a satisfação com o trabalho, sendo essencial para a retenção dos trabalhadores no setor da saúde (e.g., Russo & Buonocore, 2012). Assim, é essencial que as organizações no setor da saúde considerem as características de trabalho a que os trabalhadores estão expostos, e implementem medidas para minimizar as exigências do trabalho e aumentar os recursos, possibilitando o enriquecimento entre as dimensões.

Referências bibliográficas

- Amaral, S., & Marques, A. (2014). Emigração Portuguesa de Profissionais de Saúde: (Di)Visões em torno de um fenómeno emergente. In M. I. Martins, A. P. Marques, N. R. Costa, & A. Matos (Eds.), *Trabalho em Saúde, Desigualdades e Políticas Públicas* (pp. 141-158). São Paulo: ENSP/Fiocruz.
- Bakker, A., Brummelhuis, L., Prins, J., & Van der Heijden, F. (2011). Applying the job demands-resources model to the work-home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 170–180. doi: 10.1016/j.jvb.2010.12.004
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00030-1
- Bakker, A., Demerouti, E., & Dollard, M. (2008). How Job Demands Affect Partners' Experience of Exhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901-911. doi: 10.1037/0021-9010.93.4.901
- Bakker, A., & Geurts, S. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations*, 31(3), 345-366. doi: 10.1177/0730888404266349
- Bakker, A., & Heuven, E. (2006). Emotional Dissonance, Burnout, and In-Role Performance Among Nurses and Police Officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423–440. doi: 10.1037/1072-5245.13.4.423

- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274-300.
- Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D., & Williamson, A. (2004). Working hours, work-life conflict and health in precarious and 'permanent' employment. *Revista Saúde Pública*, 38, 19-25.
- Carvalho, V. S. (2016). *A relação trabalho-família: O desafio para ontem* (Dissertação de doutoramento). Retirado de http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/23633/1/ulsd072691_td_Vania_Carvalho.pdf
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2014). Work-to-Family Enrichment and Employees' Well-Being: High Performance Work System and Job Characteristics. *Social Indicators Research*, 119(1), 373-387. doi: 10.1007/s11205-013-0475-8
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). Work-to-Family Enrichment and Conflict Profiles: Job Characteristics and Employees' Well-Being. *The Spanish Journal of Psychology*, 19(65), 1-15. doi: 10.1017/sjp.2016.63
- Casaca, S. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72, 31-52. doi:10.7458/SPP2012722617
- Cascio, W., & Montealegre, R. (2016). How Technology Is Changing Work and Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.
- Castanheira, F., & Chambel, M. J. (2010). Reducing burnout in call centers through HR practices. *Human Resource Management*, 49(6), 1047-1065. doi: 10.1002/hrm.20393.
- Cinamon, R., & Rich, Y. (2002). Gender Difference in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict. *Sex Roles*, 47, 531-541.
- Colombo, L., Cortese, C., & Ghislieri, C. (2013). Professional Nurses's work family conflict: Between organizational demands and resources. *Applied Psychology Bulletin*, 59(266), 3-12.
- Cortes, M. (2016). Breve olhar sobre o estado da saúde em Portugal. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 80, 117-143. doi: 10.7458/SPP2016807850

- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- Eurostat. (2018). *Employment rate by sex, age group 20-64*. Retirado de <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/main-tables>
- 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. doi: 10.1037//0021-9010.77.1.65
- Ghislieri, C., Gatti, P., Molino, M., & Cortese, C. (2016). Work-family conflict and enrichment in nurses: Between job demands, perceived organisational support and work-family backlash. *Journal of Nursing Management, 25*(1), 1–11. doi: 10.1111/jonm.12442
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review, 25*(4), 438–496. doi: 10.2307/2088976
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76–88.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72–92. doi: 10.5465/AMR.2006.19379625
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2012). The family-relatedness of work decisions: A framework and agenda for theory and research. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 246-255. doi: 10.1016/j.jvb.2011.12.007
- Gurbuz, S., Turunc, O., & Celik, M. (2012). The impact of perceived organizational support on work–family conflict: Does role overload have a mediating role? *Economic and Industrial Democracy, 34*(1), 145–160. doi: 10.1177/0143831X12438234
- Hosking, A., & Western, M. (2008). The effects of non-standard employment on work-family conflict. *Journal of Sociology, 44*(1), 5-27. doi: 10.1177/1440783307085803
- Instituto Nacional de Estatística (2011). *Censos 2011*. Retirado de <http://censos.ine.pt>

- Johnson, J. V. & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Keene, J., & Quadagno, J. (2004). Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity? *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-23. doi: 10.1525/sop.2004.47.1.1
- Lembrechts, L., Dekocker, V., Zanoni, P., & Pulignano, V. (2014). A study of the determinants of work-to-family conflict among hospital nurses in Belgium. *Journal of Nursing Management*, 23(7), 898–909. doi: 10.1111/jonm.12233
- Lyonette, C., Crompton, R., & Wall, K. (2007). Gender, occupational class and work-life conflict. *Community, Work & Family*, 10(3), 283-308. doi: 10.1080/13668800701456245
- Mache, S., Bernburg, M., Vitzthum, K., Groneberg, D., Klapp, B., & Danzer, G. (2015). Managing work–family conflict in the medical profession: working conditions and individual resources as related factors. *BMJ Open*, 5, 1-9. doi: 10.1136/bmjopen-2014-006871
- Martins, C. (2011). *Manual de Análise de Dados Quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir*. Braga: Psiquilíbrios Edições.
- Michel, J., Kotrba, L., Mitchelson, J., Clark, M., & Baltes, B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689–725. doi: 10.1002/job.695
- Ministério da Saúde. (2018). *Retrato da Saúde*. Disponível em: <https://www.sns.gov.pt/retrato-da-saude-2018/>
- Minnotte, K., Gravelle, M., & Minnotte, M. (2013). Workplace characteristics, work-to-life conflict, and psychological distress among medical workers. *The Social Science Journal*, 50, 408-417. doi: 10.1016/j.soscij.2013.08.001

- Molino, M., Bakker, A., & Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress & Coping, 29*(4), 400–414. doi: 10.1080/10615806.2015.1070833
- Molino, M., Ghislieri, C., & Cortese, C. (2013). When work enriches family-life: the mediational role of professional development opportunities. *Journal of Workplace Learning, 25*(2), 98–113. doi: 10.1108/13665621311299780
- Olsen, K., & Dahl, S. (2010). Working time: implications for sickness absence and the work-family balance. *International Journal of Social Welfare, 19*, 45-53. doi: 10.1111/j.1468-2397.2008.00619.x
- Proost, K., Witte, H., Witte, K., & Schreurs, B. (2010). Work-family conflict and facilitation: The combined influence of the job demand-control model and achievement striving. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*(5), 615-628. doi: 10.1080/13594320903027826
- Quaresma, R., Silva, S., & Marreiros, C. (2013). E-mail usage practices in an organizational context: a study with portuguese workers. *Journal of Information Systems and Technology Management, 10*(1), 5-20. doi: 10.4301/S1807-17752013000100001
- Russo, M., & Buonocore, F. (2012). The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. *Journal of Managerial Psychology, 27*(3), 216–236. doi: 10.1108/02683941211205790
- Schieman, S., Milkie, M., & Glavin, P. (2009). When Work Interferes with Life: Work-Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources. *American Sociological Review, 74*(6), 966-988. doi: 10.1177/000312240907400606
- Sieber, S. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review, 39*(4), 567-578. doi: 10.2307/2094422
- Simon, M., Kummerling, A., & Hasselhorn, H. (2004). Work-home conflict in the European nursing profession. *International Journal of Occupational and Environmental Health, 10*(4), 384-391.
- Van Veldhoven, M., & Beijer, S. (2012). Workload, Work-to-Family Conflict, and Health: Gender Differences and the Influence of Private Life Context. *Journal of Social Issues, 68*(4), 665–683.

- Vieira, J., Lopez, F., & Matos, P. (2014). Further Validation of Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment Scales Among Portuguese Working Parents. *Journal of Career Assessment, 22*(2), 329-344. doi: 10.1177/1069072713493987
- 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. doi: 10.1007/s00420-015-1048-8
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 45*, 1366-1378. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2007.10.010
- Zhang, M., Griffeth, R., & Fried, D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology, 27*(7), 696-713. doi: 10.1108/02683941211259520
- Zito, M., Cortese, C., & Colombo, L. (2016). Nurses' exhaustion: the role of flow at work between job demands and job resources. *Journal of Nursing Management, 24*(1), 12–22. doi: 10.1111/jonm.12284