

**Ana Rita Henrique Brito**

**Dissertação**

Dificuldades, afetos e estratégias na gestão da interação trabalho-família



**Universidade do Algarve**

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

Escola de Gestão Hotelaria e Turismo

2017

**Ana Rita Henrique Brito**

**Dissertação**

Dificuldades, afetos e estratégias na gestão da interação trabalho-família

**Mestrado em Gestão de Recursos Humanos**

**Trabalho efetuado sob a orientação de:**

**Professora Doutora Gabriela Gonçalves**



**Universidade do Algarve**

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

Escola de Gestão Hotelaria e Turismo

2017

## **Declaração de Autoria do Trabalho**

### **Dissertação**

Dificuldades, afetos e estratégias na gestão da interação trabalho-família

Declaro ser autora deste trabalho que é original e inédito. Autores e trabalho consultados estão devidamente citados no texto e constam da lista de referências incluída.

-----  
(Ana Rita Henrique Brito)

“Copyright” Ana Rita Henrique Brito: “A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos”.

A todos os loucos e loucas, que entre fraldas, um olho aberto todas as noites, loiça por lavar, roupa por passar e provas a dar no emprego, enfrentam os conflitos e não desistem de alcançar os objetivos a que se propõem!

**Ana Rita Henrique Brito**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos os que, direta ou indiretamente me apoiaram na elaboração desta dissertação pelo seu conhecimento, compreensão, encorajamento e disponibilidade.

Um agradecimento especial à minha orientadora, Professora Doutora Gabriela Gonçalves, pelo empenho e disponibilidade demonstrada. A sua partilha de conhecimentos e rigor científico revelaram-se determinantes para atingir a meta a que me propus.

Agradeço pela paciência de todos aqueles para quem eu estive ausente durante o tempo necessário para a conclusão deste projeto.

Por último, quero expressar o meu reconhecimento a todos aqueles que me serviram de inspiração e influenciaram a minha vida, contribuindo para a minha educação e formação profissional.

Tudo de Bom!

## RESUMO

Os Conflitos trabalho-família e família-trabalho são conflitos entre papéis cujos constrangimentos originados pelo trabalho e pela família são mutuamente incompatíveis. Este trabalho teve como objetivo analisar a culpa, perdas, aspirações e dificuldades face aos conflitos pessoais inerentes à dicotomia trabalho-família, assim como as estratégias para evitar e lidar com tais conflitos. Este é um estudo com recurso a metodologia mista, baseado em medidas quantitativas e qualitativas aplicadas em contexto de entrevistas semiestruturadas, no qual participaram 63 indivíduos (31 Homens e 32 Mulheres), com idades compreendidas entre os 28 e os 52 anos, empregado/as e com filho/a(s).

Conclui-se que apesar de não haver um elevado grau de culpabilização face às escolhas e perdas efetuadas em função dos conflitos em estudo, as mulheres sentem maior perda e culpa e maior dificuldade em conciliar trabalho e família. A problemática da falta do tempo necessário para dedicar às famílias e/ou às aspirações profissionais é a mais referenciada pela amostra em estudo.

**Palavras-chave:** centralidade da carreira; centralidade da família; conflito trabalho-família; conflito família-trabalho, culpa; diferenças de género.

## ABSTRACT

The work-family and family-work conflicts are conflicts between roles whose work and family constraints are mutually incompatible. This work aimed to analyze the feeling and attitudes towards the personal conflicts inherent to the work-family dichotomy. This is a qualitative study, based on semi-structured interviews, in which 63 individuals (31 men's and 32 women's) are employed and with children, aged between 28 and 52.

It is concluded that although there is not a high level of blame for the choices and losses regarding the conflicts under study, women feel greater loss and guilt and greater difficulty to reconcile work and family. The problem of lack of time needed to dedicate to families and or to professional ambition is the most referenced in the study sample.

**Key words:** Career Centrality; Family Centrality; Work-Family Conflict; Family-Work Conflict; Guilty; Gender Differences

## ÍNDICE

Agradecimentos .....	v
Resumo .....	vi
Abstract.....	vii
Índice .....	viii
índice de Figuras.....	ix
Índice de Tabelas .....	ix
Introdução.....	1
Capítulo I – Enquadramento Teórico .....	3
O Conflito Trabalho-Família, Papéis Sociais e Sentimento de Culpa.....	3
Centralidade da Carreira e Centralidade da Família .....	6
Capítulo II – Metodologia .....	8
Método .....	8
População e Amostra.....	8
Instrumento e Análise de Dados.....	9
Procedimentos .....	11
Capítulo III - Apresentação e Análise de Resultados .....	13
Sentimento de Culpa Face ao Conflito Trabalho-Família .....	13
Interferência do Trabalho na Família e Interferência da Família no Trabalho .....	13
Sentimento de Perda Resultante do Conflito Trabalho-Família .....	15
Centralidade da Família .....	16
Centralidade da Carreira .....	17
Principais Dificuldades e Estratégias .....	18
Capítulo IV - Conclusão e Considerações Finais .....	20
Referências Bibliográficas.....	25
Anexo – Inquérito.....	30



## ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1 - Habilitações Literárias .....	8
---	---

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Médias Sentimento de Culpa / Género .....	13
Tabela 2 – Médias Interferência da Família no Trabalho e do Trabalho na Família /Género e Correlações IFT, ITF, Culpa Família-Trabalho.....	14
Tabela 3- Médias Sentimento de Perda /Género .....	16
Tabela 4- Correlações Sentimento Perda em Relação à Vida Profissional / Culpa Associada ao Conflito Trabalho-Família e Interferência do Trabalho na Família .....	16
Tabela 5 - Médias Centralidade da Carreira.....	17

## INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo a estrutura e a dinâmica da família na sua organização interna foram-se modificando: diminuição do número médio de filhos; diminuição da fecundidade; aumento do número de pessoas sós; diminuição das famílias numerosas; aumento das famílias recompostas, em virtude do aumento do número de divórcios; aumento das uniões de facto e uniões livres, e, mais recentemente o aparecimento das famílias homossexuais (Giddens, 2004). Paralelamente às alterações na esfera da família, também a envolvente laboral atravessa constantes mudanças, mas à medida que a mulher conquista o mundo do trabalho, o homem nem sempre vê aumentadas as suas responsabilidades na vida doméstica e parental, uma vez que o feedback recebido das entidades patronais nem sempre o permite (Pinto, 2003; Wall et al. 2016). Trabalhar fora de casa, ser pai/mãe, ser marido/mulher e fazer o trabalho doméstico são atualmente papéis a conciliar (Barnett, 2004; Barnett & Hyde, 2001; Clark, 2001).

A conciliação dos papéis inerentes à vida pessoal e profissional geram inevitavelmente o conflito trabalho-família, este é um conflito bidirecional que, por este motivo, doravante designará não só a interferência do trabalho na vida familiar (CTF) como também a interferência da família na vida profissional (CFT), contudo em alguns casos fazemos referência ao termo família-trabalho para designar concretamente a interferência da família na vida profissional.

Considerando o efeito destes conflitos no bem-estar e desempenho das atividades familiares e profissionais dos indivíduos foi nosso objetivo analisar a culpa, perdas, aspirações e dificuldades face aos conflitos pessoais inerentes à dicotomia trabalho-família, assim como as estratégias utilizadas para evitar e lidar com tais conflitos. Consequentemente, desenvolvemos um estudo de metodologia mista, baseado num inquérito por questionário com questões abertas e fechadas, que incluíam questões sob a forma de escala tipo Likert, realizadas a uma amostra de 63 indivíduos (31 Homens e 32 Mulheres), com idades compreendidas entre os 28 e os 52 anos, empregado/as e com filho/a(s).

Este trabalho está dividido em quatro capítulos: no primeiro capítulo é feita uma contextualização do estudo através de um breve enquadramento teórico; o segundo capítulo consiste na apresentação da metodologia do trabalho; a apresentação e análise de

resultados constitui o terceiro capítulo; e por fim o quarto capítulo apresenta a conclusão e as considerações finais.

## CAPITULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

### O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA, PAPÉIS SOCIAIS E SENTIMENTO DE CULPA

Nos últimos anos, nas sociedades modernas, o conceito de família e toda a sua envolvente têm vindo a sofrer alterações radicais, desenvolveram-se novas estruturas familiares (monoparentais, etc.), alterações nos papéis de género (responsabilidades parentais), acessibilidade da mulher a contextos sociais e a funções antes “interditas” (funções laborais de chefia) (Wall et al. 2016). Contudo, segundo Giddens (2004), a família não deixa de ser um sistema e um processo de interação e de integração dos seus membros. A saída da mulher de casa para trabalhar, ter uma atividade económica e participar em ações sociais e políticas mantendo as tarefas de casa, foram consequências herdadas da mudança (Dias, 2011).

Também a realidade laboral tem vindo a sofrer alterações com o passar dos anos. Trabalho é algo que implica a participação do indivíduo no mercado laboral ou numa organização que o recompense pela sua participação (Santos, 2011). Este mercado é cada vez mais exigente e obriga o indivíduo a dedicar-lhe um número de horas cada vez maior sem necessariamente o recompensar mais por isso, esta maior intensidade das exigências do mundo do trabalho e a conseqüente escassez de tempo e energia disponíveis para os afazeres familiares justifica o interesse sobre esta temática (Whitehead, 2008).

Embora, nos contextos de trabalho atuais, a mulher exerça a sua atividade em quase todos os sectores de atividade e possua horários de trabalho e exigências muitas vezes idênticas às dos homens (Cabral-Cardoso, 2003), não se observa uma repartição equivalente das tarefas familiares, entre homens e mulheres. Em Portugal, os homens despendem mais tempo no trabalhado remunerado do que as mulheres, contudo as mulheres dedicam mais tempo do que os homens ao trabalho não remunerado, ou seja, em tarefas doméstica e cuidados familiares (Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes, Perista & Quinta, 2016).

A importância dada à família e à carreira, a alteração de valores individuais, o aumento da autonomia das mulheres e a imperatividade de ter uma vida que permita oferecer às crianças melhores condições de vida, contribuíram para um declínio acentuado nas taxas de natalidade em Portugal, para a idade cada vez mais tardia da parentalidade (30 anos) e muitas vezes para o aumento da decisão de não ter filhos (Mendes et al. 2016).

A pressão para que as mães tenham cada vez mais tempo de qualidade com seus filhos tem vindo a aumentar (Milkie, Nomaguchi, & Denny, 2015). Como resultado, é provável que as mães que trabalham experimentem mais conflitos entre as suas responsabilidades, o que por sua vez pode resultar em sentimentos de culpa tanto em relação às perdas profissionais como às perdas associadas à vida familiar. Na verdade, as mães que trabalham são consideradas mais incompetentes no local de trabalho do que as mulheres profissionais sem filhos (Cuddy et al. 2004), enquanto os pais que retornam ao emprego a tempo inteiro após o nascimento de uma criança são vistos como mais profissionalmente competentes (Etaugh & Folger, 1998). As mães que trabalham são muitas vezes contratadas apenas se atingirem padrões de competências elevados e têm menos probabilidade de serem promovidas (Fuegen, Biernat, Haines, & Deaux, 2004). Contudo, o homem não fica à parte destas preocupações contemporâneas uma vez que se tornou inevitavelmente responsável por manter as suas responsabilidades laborais ao mesmo tempo que vê aumentar o seu envolvimento familiar, nomeadamente no que diz respeito as tarefas domesticas e aos afetos (Wall et al. 2016).

Apesar destas diferenças de que nos falam os autores quando se trata de género, é crucial que não caiamos nas armadilhas de ver a culpa associada a conflitos de trabalho-família como uma preocupação exclusiva da mulher ou de aceitar estereótipos relacionados ao género como realidade (Shields, 2013).

O conflito trabalho-família é definido por Greenhaus e Beutell como “*uma forma de conflito inter-papéis no qual as pressões dos papéis provenientes dos domínios profissionais e familiares são mutuamente incompatíveis em algum aspeto*” (1985, p.77). De acordo com os mesmos autores vários são os fatores que funcionam como fontes de origem deste conflito: o tempo dedicado às exigências de um papel torna difícil responder às exigências do outro (conflito baseado no tempo); as pressões decorrentes da participação num papel tornam difícil a resposta às exigências do outro (conflito baseado na tensão); determinados padrões comportamentais na realização de um papel podem ser incompatíveis com as expectativas face à conduta associada à realização do outro papel (conflito baseado no comportamento) (1985).

As consequências negativas das situações de conflito trabalho-família são múltiplas e estão negativamente ao bem-estar do trabalhador (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000), originando diversas implicações na vida profissional e pessoal dos indivíduos tais como menor satisfação com ao trabalho, burnout, menor satisfação entre o casal, depressão, exaustão emocional e alcoolismo (Allen et al., 2000; Eby, Casper,

Lockwood, Bourdeaux, & Brinley, 2005; Frone, Russel, & Cooper, 1992; Ilies et al., 2012). Como os domínios do trabalho e da família requerem recursos como tempo, energia, dedicação e esforço, a escolha entre um domínio a favor de outro gera não apenas efeitos adversos, mas também emoções negativas, como frustração, vergonha, raiva ou culpa (Ilies, De Pater, Lim, & Binnewies, 2012).

A culpa é uma emoção auto-avaliadora que surge quando as pessoas sentem que violaram um padrão social e moral e merecem uma repreensão pelos seus erros (Tangney, 2003). Quando as exigências do trabalho e da família são incompatíveis, os indivíduos têm que tomar decisões que resultem na escolha de trabalho em vez de família ou da família em vez de trabalho (Greenhaus & Powell 2003). Esta decisão pode resultar em sentimento de culpa (Cho & Allen 2012) porque há uma incoerência entre o que alguém prefere fazer a escolha que faz (Hochwarter, Perrewé, Meurs, & Kacmar, 2007). Este sentimento associada à necessidade de escolher entre trabalho e família é uma das emoções que vem ganhando importância na área de comportamento organizacional (Korabik, 2015).

Neste contexto, Korabik (2015) diferenciou vários subtipos de culpa, argumentando que a culpa da família e do trabalho pode surgir quando o emprego interfere com a família ou a família que interfere no emprego. Por exemplo, a culpa trabalho-família pode surgir quando uma reunião de trabalho está agendada para correr até tarde, impedindo que um pai de acompanhar o seu filho ou filha, a culpa família-trabalho pode surgir quando se atrasa de manhã por ter de levar a criança à escola o que faz com que perca sua reunião de trabalho (Glavin, Schieman, & Reid, 2011, Hochwarter, Perrewé, Meurs, & Kacmar, 2007, Livingston & Judge 2008, Korabik, 2015).

Lidar com as pressões combinadas do trabalho e da família é uma questão crucial para quem faz parte da força de trabalho global da atualidade (Korabik, Lero, & Whitehead, 2008). O stresse daí resultante pode originar a culpa e esta, sendo um estado emocional negativo, está associada a uma variedade de consequências prejudiciais tanto para os trabalhadores individuais como para as organizações, incluindo diminuição da satisfação no trabalho e na vida pessoal, aumento da angústia psicológica e depressão. Entender o que faz com que as pessoas se sintam culpadas, em que circunstâncias o sentem e a dinâmica de género subjacente a esses processos poderá ajudar a perceber que estratégias podem ajudar a aumentar o bem-estar dos trabalhadores individualmente e consequentemente melhorar o desempenho das organizações. Para tal, é fundamental que as organizações compreendam o que, por que e em que circunstâncias as pessoas

experimentam sentimentos de culpa trabalho-família, de modo a poderem adotar estratégias de intervenção e políticas de recursos humanos (políticas amigas da família) (Korabik, 2015).

Em diversos estudos, a culpa associada ao conflito trabalho família é analisada utilizando a escala de culpa trabalho-família (WFGS) que foi originalmente desenvolvida no Canadá por McElwain (McElwain 2008) para retificar a medida de culpa de vários itens validados por processos biometricamente pertencentes ao domínio do trabalho e da família. A WFGS foi validada em várias amostras do Canadá (McElwain 2008) e, além disso, foi uma das medidas utilizadas pelo Projeto 3535, um estudo multicultural acerca da interface trabalho-família que abrangeu dez países de quatro continentes (Korabik, Aycan, & Ayman, 2017), sendo Espanha o único país europeu. Para uso no Projeto 3535, a escala originalmente inglesa foi traduzida para sete idiomas: francês (canadense), espanhol, chinês, hebraico, turco, hindi e indonésio e demonstrou ter equivalência / invariância de medidas para a cultura.

#### **CENTRALIDADE DA CARREIRA E CENTRALIDADE DA FAMÍLIA**

A centralidade da carreira e da família de acordo com Carr, Boyar e Gregory (2008) está associada a um julgamento de valor sobre a aparente importância dos respetivos papéis.

A importância do trabalho na vida das pessoas tem origens fisiológicas, na medida em que as pessoas são movidas a trabalhar para garantir a sobrevivência e dar continuidade à sua espécie. Porém, a evolução das concepções de trabalho integram de acordo com Herr, Cramer e Niles (2004) e Blustein (2006) funções psicológicas (e.g. necessidades de satisfação), económicas (e.g. necessidades de sobrevivência) e sociológicas (e.g. necessidade de status).

Atualmente, as pessoas tendem a despende mais tempo e energia em papéis nos quais eles estão mais centrados e que contribuem mais para a sua autoestima e bem-estar, quer seja em relação ao trabalho quer seja em relação à família (Simon, 1992; Xie, Shi, & Ma, 2017).

A centralidade do trabalho é definida por MOW - Meaning of Working International Research Team (1987) como uma crença geral acerca do valor do trabalho na vida do indivíduo, podendo ser observada de forma absoluta ou relativa. A centralidade absoluta do trabalho representa a importância do trabalho na vida de um indivíduo e na

formação de sua autoimagem. Esta pode ser analisada a partir do envolvimento temporal (horas dedicadas ao trabalho) e afetivo (interesse no trabalho e sentimentos positivos relacionados a ele) do indivíduo com o seu trabalho (Coda & Fonseca, 2004; MOW, 1987). Por outro lado, a centralidade relativa do trabalho corresponde ao valor que um indivíduo atribui ao seu trabalho em comparação com outras esferas de sua vida: saúde, família, lazer, amigos, etc. (MOW, 1987).

No que respeita à envolvente à qual atribuímos mais importância nas nossas vidas, se a familiar ou a profissional, o âmbito do género ainda têm uma palavra a dizer. Se por um lado, tradicionalmente, os papéis familiares são considerados como castradores do acesso das mulheres às oportunidades de carreira, encorajando-as a assumir empregos que facilitem o equilíbrio entre trabalho e família. Por outro lado, para os homens que possuem ainda maioritariamente a incumbência de “sustentar a família”, as responsabilidades familiares podem encorajá-los a procurar melhores oportunidades de carreira que, conseqüentemente, lhes permitam aumentar os rendimentos (Eby & Russel, 2000; Kirchmeyer, 2006).

A família é por norma apresentada como suporte principal da nossa vida, mas que opção tomar? Estar sempre presente valorizando as emoções e os afetos ou dar prioridade à carreira, na medida em que esta é o garante de que os bens essenciais não faltarão? As conseqüências e estratégias para as ultrapassar originadas por estas decisões são agora objeto do nosso estudo.



## CAPITULO II – METODOLOGIA

Foi desenvolvido um estudo com recurso a entrevistas de análise quantitativa e qualitativa com o objetivo de analisar a culpa, perdas, aspirações e dificuldades consequentes do conflito bidirecional trabalho-família, bem como analisar as estratégias que utilizam para as suas decisões.

### MÉTODO

#### População e Amostra

Para concretizar o objetivo do estudo foi recolhida por acessibilidade e bola de neve uma amostra da população portuguesa de indivíduos de ambos os géneros com filhos, a trabalhar e a residir em Portugal. A amostra final é composta por 63 indivíduos, 51% do género feminino (N = 32) e 49% do género masculino (N = 31). A média de idades é de 37.2 anos (DP=6.7), com idades compreendidas entre os 28 e os 52 anos, sendo a média de idades de respondentes do género feminino 38.6 anos e do género masculino 37.1 anos.

Em relação ao nível educacional, 16% possui o Segundo Ciclo do Ensino Básico, 35% o Ensino Secundário, 43% possui uma Licenciatura, 5% possui um Mestrado e 1% não responde.

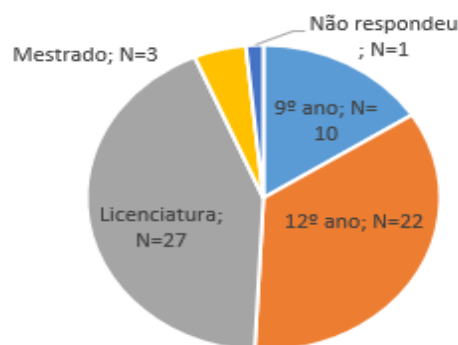


Gráfico 1 - Habilitações Literárias

A Categoria profissional dos respondentes é muito variada, sendo a mais frequente Professor/a (N=4), seguida de Escriturária, Cozinheiro/a, Psicólogo/a, Empregado/a de Mesa e Motorista (N=3) e de Administrativo/a e Bancário/a (N=2), todas as restantes categorias profissionais surgem isoladamente e 3 indivíduos não responderam.

A totalidade dos respondentes estão empregados, sendo que 90% trabalham em Tempo Integral (N=57), 2% a tempo parcial (N=1) e 8% em ambos (N=5).

No que respeita ao número de empregos por inquirido, 86% têm apenas um emprego (N=54), 9% têm dois empregos (N=6) e 3% têm 3 ou mais empregos simultaneamente (N=3).

Relativamente ao agregado familiar, este é composto 41% por três elementos (N=26), 35% por 4 elementos (N=22), 14% por dois elementos (N=9), 7% por cinco elementos (N=4) e 3% por 6 elementos (N=2).

No que respeita ao número de filhos de cada inquirido, 48% tem apenas um filho (N=30), 44% tem dois filhos (N=28), 6% tem três filhos (N=4) e unicamente um inquirido tem 4 filhos (2%).

Os questionários foram aplicados individualmente e diretamente pelo entrevistador, com o consentimento informado dos indivíduos, sendo-lhes garantido o carácter confidencial e anónimo das suas respostas. Nenhuma compensação foi oferecida aos participantes.

A aplicação dos questionários decorreu informalmente, em ambiente individual, demorou entre 30 a 60 minutos e foi efetuada por vários inquiridores que seguiram uma posição neutra e imparcial. A todos os inquiridores foi realizada uma sessão de esclarecimento sobre o guião e objetivo da investigação.

A recolha das entrevistas decorreu durante os meses de novembro, dezembro de 2016 e janeiro de 2017.

## **Instrumento e Análise de Dados**

Para a construção do Inquérito por questionário (*vide* anexo) foi realizada uma revisão de literatura sobre os tópicos em estudo, tendo sempre como base a importância da família e do trabalho e a conflitualidade daí proveniente. O Inquérito inclui:

### **a) Dados socio biográficos**

Foram recolhidos os seguintes dados biográficos dos inquiridos: género, idade, habilitações literárias, atividade profissional, número de membros do agregado familiar, número de filhos e ou dependentes, trabalho a tempo completo e/ou parcial e número de empregos em simultâneo.

### **b) Medidas de análise quantitativa:**

Sentimento de culpa face ao conflito trabalho-família (Work-Family Guilt Scale (WFGS))

Desenvolvida inicialmente por McElwain, Korabik e Chappell (2005) esta escala foi traduzida e validada para a população Portuguesa por Sousa et al (2017), versão usada neste estudo. Constituída por 7 itens sob a forma de escala tipo Likert de 7 valores (1 – discordo totalmente a 7- concordo totalmente) organizados em dois fatores: sentimento de culpa trabalho-família (4 itens, e.g. item1: *Lamento não estar disponível para a minha família, tanto como gostaria.*) e sentimento de culpa família-trabalho (3 itens, e.g., item 6: “Arrendo-me de faltar ao trabalho devido a responsabilidades familiares.”). Os valores de consistência interna são adequados (alpha de cronbach  $\geq 0.8$ ) e replicam os valores observados em outros estudos (Korabik 2017; McElwain 2008) e no estudo de adaptação de Sousa et al. (2017).

#### Interferência do trabalho na família e interferência da família no trabalho

Para medir o nível de interferência que os respondentes consideram que a família e o trabalho têm um no outro, foram utilizados dois itens com respostas entre 1 – Nada e 7 – Muito (e.g., item 1: “Em que medida sente que os seus compromissos e objetivos familiares condicionam as suas aspirações em termos de carreira”).

#### Sentimento de perda resultante do conflito trabalho-família

Foram realizadas quatro questões fechadas para medir a variável sentimento de perda relativamente ao conflito trabalho família. As duas primeiras questões avaliam o grau de importância atribuído aos compromissos de trabalho e de família perdidos devido a exigências familiares e profissionais, respetivamente (e.g., item 2: “Em relação aos compromissos familiares/pessoais, quais os eventos/situações/etc que lhe custa mais perder devido a exigências profissionais”). Esta mensuração é realizada de 1-muito importante a 5-nada importante. As outras duas questões posicionam o respondente em relação ao que sente estar a perder relativamente à vida profissional e à vida familiar, entre 1 –Não tenho perdido nada e 7- Tenho perdido muito (e.g., item 1: “Como se posiciona relativamente àquilo que sente que está a perder quanto à sua vida profissional – reuniões de trabalho, eventos profissionais, festas da empresa, oportunidades de progressão de carreira, oportunidades de expatriação...”).

#### Centralidade da Carreira

A importância da carreira foi avaliada através de três itens/afirmações, cujas respostas variam entre 1 – Discordo totalmente e 7 – Concordo totalmente (e.g., item 3: “A minha profissão/carreira é uma parte importante para quem eu sou”).

### **c) Medidas de análise qualitativa**

### Centralidade da família

Para analisar a importância da família foi sugerido aos inquiridos que completassem a frase “Para mim a família é...” com três palavras que representam para si a definição de família.

### Membros da família

Foi colocada uma questão abertas para saber quais os membros que os inquiridos consideram como parte integrante da família;

### Dificuldades em conciliar trabalho e família

Para identificar quais as principais dificuldades em conciliar o trabalho e a família foram elaboradas três questões abertas e sequenciais: “Tem dificuldades em conciliar o trabalho e a família?”, “Porquê?”; “Quais as principais dificuldades?”.

### Estratégias

Para sabermos quais as estratégias utilizadas pelos inquiridos para ultrapassar as dificuldades inerentes ao conflito trabalho-família, foram colocadas duas questões: “Quais as estratégias/critérios para a decisão entre escolher uma esfera em vez de outra”; “A decisão entre faltar a um compromisso familiar ou faltar a um compromisso de trabalho implica sempre a escolha de um lado. Como lida emocionalmente com essa falha?”.

### Trabalho ou família: o mais importante

Foi também elaborado um item de resposta aberta que indagou os inquiridos sobre qual consideram ser mais importante, no atual momento da sua vida, se a vida familiar ou a profissional.

### Interferência do trabalho na família e interferência da família no trabalho

De forma a complementar as questões fechadas de avaliação da interferência do trabalho na família e da família no trabalho, foi questionado sob forma de resposta aberta o porquê de considerarem que uma envolvente interfere na outra.

## **Procedimentos**

No contexto deste estudo, na primeira fase foi efetuada a leitura dos questionários e levantada a questão de partida: De que forma homens e mulheres portugueses se vêm afetados pela conflitualidade inerente à interação trabalho e família?

Na segunda fase definiram-se as categorias e identificaram-se as unidades de registo principais, sendo elas: dados biográficos; sentimento de culpa face ao conflito trabalho-família; interferência do trabalho na família e da família no trabalho; sentimento

de perda resultante do conflito trabalho-família; centralidade da família; centralidade da carreira; principais dificuldades e estratégias inerentes ao conflito trabalho-família.

Na terceira e última fase da análise de conteúdo, foram tratados os resultados. A análise das perguntas de resposta fechada, recolhidas através da escala tipo Likert, foi realizada através com recurso ao *software Statistical Package for Social Science* (SPSS – versão 22). No que respeita ao tratamento dos dados recolhidos através das perguntas de resposta aberta este foi realizado com recurso à metodologia de análise de conteúdo. Esta, segundo Bardin (2006), consiste na definição de categorias de análise, organizando-se em três fases: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Nesta etapa procedeu-se ainda à análise crítica dos resultados com recurso a suporte teórico.

### CAPITULO III - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Este capítulo pretende destacar os principais resultados deste estudo, que serão discutidos de acordo com as diferenças de género. Na análise estatística destes resultados foram utilizados testes de comparação de médias, estatísticas descritivas e testes de correlação, tendo em conta os objetivos e as características das variáveis em estudo.

#### SENTIMENTO DE CULPA FACE AO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

Após a análise das respostas, em relação ao sentimento de culpa associada ao conflito trabalho-família, foi possível observar (tabela 1) que existem diferenças significativas entre os géneros no que respeita à culpabilização por dar prioridade ao trabalho ( $t(61) = -3.226, p \leq 0.002$ ), sendo que o as mulheres se sentem em média mais culpadas ( $M=5, DP=1,50$ ) do que os homens ( $M=3.48, DP=2.16$ ). A culpabilização por parte das mulheres ( $M=2.53, DP=1.55$ ) mantem-se superior à dos homens ( $M=1.87, DP=1.18$ ) no que respeita à culpabilização por darem prioridade à família, embora não estas diferenças não sejam significativas ( $t(61) = -1.904, p \leq 0.062$ ).

Tabela 1 - Médias Sentimento de Culpa / Género

	Género	Média	Desvio Padrão
Culpa associada ao conflito família-trabalho	Masculino	1.87	1.18
	Feminino	2.53	1.55
Culpa associada ao conflito trabalho-família	Masculino	3.48	2.16
	Feminino	5.00	1.50

Existe uma ligeira correlação entre a culpabilização por dar prioridade ao trabalho e o conflito família trabalho ( $r = .337, p < 0.01$ ).

#### INTERFERÊNCIA DO TRABALHO NA FAMÍLIA E INTERFERÊNCIA DA FAMÍLIA NO TRABALHO

Questionados em que medida os seus compromissos familiares condicionam as aspirações em termos de carreira, observa-se que, em média as mulheres se sentem mais condicionadas ( $M=3.91, DP=2.05$ ) do que os homens ( $M=2.19, DP=1.42$ ). Da mesma forma, são as mulheres ( $M=3.61, DP=1.49$ ) face aos homens ( $M=3.29, DP=1.98$ ) quem

se sente mais condicionadas no que toca à interferência das obrigações profissionais na vida familiar.

Tabela 2 – Médias Interferência da Família no Trabalho e do Trabalho na Família /Género e Correlações IFT, ITF, Culpa Família-Trabalho

		Média	Desvio Padrão	Correlações	
				Culpa Família-Trabalho	Interferência Família-Trabalho
Interferência da Família no Trabalho	Masc	2.19	1.42	.421**	
	Fem	3.91	2.05		
Interferência do Trabalho na Família	Masc	3.29	1.98	.369**	.346**
	Fem	3.61	1.49		

Os dados (tabela 2) mostram que existe uma correlação significativa entre o sentimento de culpa associado ao conflito família-trabalho e o facto de os compromissos e objetivos familiares condicionarem as aspirações de carreira ( $r = .421$ ,  $p < 0.01$ ). O sentimento de culpa associado ao conflito família trabalho está também significativamente correlacionado com o facto de os compromissos e envolvimento no trabalho condicionarem a vida familiar ( $r = .369$ ,  $p < 0.01$ ). A interferência do trabalho na família e a interferência da família no trabalho são dois fatores que se encontram significativamente correlacionados ( $r = .346$ ,  $p < 0.01$ ).

Segundo 25 entrevistados a obrigatoriedade de tomar decisões em prol da família não permite aceitar oportunidades de carreira. A indisponibilidade total de horários para trabalhar devido às exigências consequentes da vida familiar é um motivo apontado por oito inquiridos. Há ainda treze pessoas a afirmar que a família não condiciona a progressão na carreira e que é possível conciliar, contudo não é uma resposta equilibrada no que respeita ao género dos respondentes, uma vez que dez são homens e apenas três são mulheres, o que corrobora os valores apresentados pelas médias. Um inquirido masculino destaca o facto de encontrar na família um elemento impulsionador da sua progressão na carreira:

H17. “A família sabe da exigência do meu trabalho e ajuda-me”. (Masculino, 32 anos, uma criança)

Por outro lado, ao tentarmos saber em que medida os compromissos e envolvimento no trabalho condicionam a vida familiar, os motivos apresentados prendem-se maioritariamente (N=16) e para ambos os géneros com o facto de a carga

horária laboral ser responsável pela diminuição do tempo dedicado á família. Outro critério apontado por ambos os géneros equilibradamente é o facto de o trabalho não permitir estar presente nas atividades familiares. O cansaço provocado pelo trabalho condiciona o bem-estar familiar, segundo sete inquiridas do sexo feminino:

F14. “*Falta paciência para as tarefas domésticas e para dar atenção à família*”  
(Feminino, 41 anos, duas crianças)

Onze homens inquiridos afirmam que o envolvimento no trabalho não condiciona familiar, esta ideia é partilhada por apenas uma mulher inquirida. Estas respostas correspondem às médias inferidas, segundo as quais as mulheres sentem a sua vida familiar mais condicionada pelos compromissos e envolvimento no trabalho do que os homens. O inquirido que afirmou anteriormente ser ajudado pela família assume agora que apesar disso a família acaba por ser afetada:

H17. “*A família compreende que tenho de me dedicar ao trabalho mas sofre um pouco*”. (Masculino, 32 anos, uma criança)

#### **SENTIMENTO DE PERDA RESULTANTE DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA**

A observação dos dados recolhidos permite perceber que em média e para ambos os géneros (N=61) os compromissos de trabalho que lhes custa mais perder são aqueles que estão associados a oportunidades de carreira (M=1.72), por outro lado aquilo que lhes custa mais perder no que concerne a compromissos familiares e pessoais são as atividades com os filhos (M=1.25).

Conforme é visível através da tabela 3, os inquiridos do género feminino sentem que perdem mais em relação à vida profissional (e.g. reuniões de trabalho, eventos profissionais, oportunidades de progressão de carreira) (M=2.97, DP=1.56) do que os inquirido do género masculino (M=2.23, DP=1.15), estas diferenças são significativas na medida em que ((t60) =-2.13,  $p \leq 0.037$ ). Contudo ambos apresentam resultados semelhantes no que respeita ao sentimento de perda em relação à vida familiar (e.g., atividades com os filhos, festas de aniversário, prestar cuidados a familiares).



Tabela 3- Médias Sentimento de Perda /Gênero

	Gênero	Média	Desvio Padrão
Sentimento de perda em relação à vida profissional	Masculino	2.23	1.15
	Feminino	2.97	1.56
Sentimento de perda em relação à vida familiar	Masculino	3.10	1.72
	Feminino	3.10	1.38

Os dados mostram (tabela 4) que o sentimento de perda em relação à vida profissional está correlacionado com a culpabilização que os inquiridos sentem em dar prioridade ao trabalho ( $r = .349$ ,  $p < 0.01$ ). Este mesmo sentimento de perda encontra-se ligeiramente correlacionado também com as condicionantes impostas pelo trabalho à vida familiar ( $r = .326$ ,  $p < 0.01$ ).

Tabela 4- Correlações Sentimento Perda em Relação à Vida Profissional / Culpa Associada ao Conflito Trabalho-Família e Interferência do Trabalho na Família

	Correlações	
	Culpa associada ao conflito trabalho-família	Interferência do Trabalho na Família
Sentimento de perda em relação à vida profissional	.349**	.326*

## CENTRALIDADE DA FAMÍLIA

Em resposta à questão “Quando pensa em família, quais os membros que fazem parte?” como resultado, a maioria 25% (N= 16) respondeu “Filhos e Conjugue”, seguido de “Pais, Filhos e de Avós” (N=10) e de “Pais, Filhos e Conjugue” (N=8), aparecendo também respostas mais variadas e pouco significativas em termos percentuais que incluem entre outros sobrinhos, irmãos e amigos.

Dentro da mesma pertinência, à questão que propunha associar três palavras ao conceito de família as respostas foram muito variadas e a grande maioria puderam ser agrupadas da seguinte forma: palavras relacionadas com sentimentos positivos (N=88) tais como “amor”, “amizade”, “felicidade” “afeto”; palavras relacionadas sentimento de pertença (N=39), entre elas “união”, “companheirismos”, “lar”, “cumplicidade”; palavras relacionadas com segurança (N=24) assim como “pilar”, “suporte”, “apoio”; palavras

relacionadas com responsabilidades/implicações (N=14) como “trabalho”, “dedicação”, “organização”, “respeito”.

Questionados sobre qual a esfera mais importante (trabalho ou família) no atual momento das suas vidas, 73 % (N=46) respondeu “Família”, 19% (N=12) respondeu “Ambos”, 6% (N=4) não respondeu e 2% (N=1) respondeu “Trabalho”.

Os motivos expostos para quem respondeu “Família” foram agrupados em 5 itens de respostas: Família como elemento fundamental para ser bom profissional (N=4); Família como base/suporte fundamental para tudo o resto (N=11); Família como elemento gerador de responsabilidades às quais não se pode falhar (N=7); Trabalho como elemento alheio, passageiro e furtivo *versus* Família como elemento de pertença (N=9) e Família como elemento causador de felicidade (N=5).

Importa referir que o motivo “Família, como elemento gerador de responsabilidades às quais não se pode falhar” foi apresentado apenas por elementos do género feminino enquanto o motivo “Família, como maior causador de felicidade” foi citado apenas por elementos do género Masculino.

A maioria dos inquiridos que respondeu que atualmente atribui a ambas as esferas o mesmo grau de importância, justifica-o pelo fato de trabalho e família se completarem para um bom ambiente familiar e sucesso profissional (N=8).

## CENTRALIDADE DA CARREIRA

No que respeita à centralidade da carreira, a importância atribuída à mesma, situa-se em média no nível 4 da escala. Tanto mulheres como homens apresentam diferenças muito pequenas em relação ao nível que atribuem à importância dada à sua profissão/carreira (Mulheres M=4.07, DP=1.86; Homens M=4.01 DP=1.55) (Tabela 5).

*Tabela 5 - Médias Centralidade da Carreira*

	Género	Média	Desvio Padrão
Centralidade da Carreira	Masculino	4.01	1.55
	Feminino	4.07	1.86
	Global	4.03	1.69

Apenas dois inquiridos (um homem e uma mulher) responderam que no atual momento da sua vida a esfera profissional tem mais importância que a esfera familiar.

## PRINCIPAIS DIFICULDADES E ESTRATÉGIAS

Questionados se consideram ter ou não dificuldade em conciliar o trabalho e a família e considerando como total de respostas N=62, trinta e quatro inquiridos responderam “*Não*” (54%), dezasseis responderam “*Sim*” (25%), dez responderam “*Por vezes*” e dois responderam “*Poucas*”.

Motivos relacionados com os horários de trabalho foram os mais apresentados (N=26), por ambos os géneros, para justificar a dificuldade em conciliar o trabalho e a família.

Dois elementos femininos apontam também o cansaço provocado pelo trabalho.

F11. “*Compatibilizar horários, prazos e cansaço*” (Feminino, 34 anos, uma criança)

F29. “*Desgaste físico e psicológico provocado pelo trabalho*” (Feminino, 32 anos, duas crianças)

Trabalhar com a família e a distância do local de trabalho são as outras duas justificações apresentadas, ambas por respondentes masculinos. Há ainda quem considere que consegue conciliar porque os filhos já são autónomos.

No que concerne aos motivos pelos quais os inquiridos consideram não ter dificuldades em conciliar o trabalho e a família estes são os horários flexíveis (N=2), uma boa gestão do tempo (N=1) e equilíbrio (N=1). De destacar que todas estas respostas foram dadas por elementos do sexo masculino. Alguns dos inquiridos (N=28) não expuseram nenhum motivo por considerarem que não sentem qualquer dificuldade compatibilizar estas duas vertentes.

A decisão entre faltar a um compromisso familiar ou faltar a um compromisso de trabalho implica sempre a escolha de um lado, procurou-se saber como lidam emocionalmente os inquiridos com esta escolha e as respostas variaram entre: depender do compromisso (N=9), lidar positivamente (N=15), lidar negativamente (N=10) e os restantes respondem apresentam estratégias para a escolha (N=29)

Relativamente à questão que pretendia saber quais as estratégias utilizadas quando há que optar por um dos lados, é possível agrupar as diversas respostas em quatro conjuntos principais: escolher o trabalho por ser o sustento da família (N=5); escolher sempre diretamente a família (N=21); manter a coerência, através da avaliação de cada situação e definir prioridades (N=18) e assim que possível compensar o lado que ficou em desvantagem (N=16). A opção que obteve mais respostas por parte dos inquiridos do género feminino foi a de escolher sempre diretamente a família, por outro lado, os

elementos masculinos optam maioritariamente por assim que possível compensar o lado que ficou em desvantagem. É possível obter ainda outro conjunto de respostas onde se encontram respostas mais díspares como:

F7. “*Contar com o apoio da família*”; (Feminino, 35 anos, uma criança)

F4. “*Entreajuda entre colegas de trabalho*”; (Feminino, 47 anos, três crianças)

H27. “*Optar pelo dinheiro*” (Masculino, 37 anos, uma criança)

## CAPITULO IV - CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo apresenta a discussão dos resultados obtidos com base na revisão de literatura, através de uma abordagem explicativa, crítica e indispensável para a compreensão dos mesmos.

Este estudo teve por objetivo analisar de que forma homens e mulheres se vêm afetados pelo interface trabalho-família, conhecendo as estratégias daí provenientes, percebendo o peso que cada um destes polos assume na vida dos inquiridos.

A família, no sentido a que o nosso senso comum se refere, é uma construção social, uma vez que representa um modo de agir e de pensar coletivo, que evoluiu ao longo do tempo em relação com a organização e com o funcionamento da sociedade (Silva, 2001). A diversidade de modelos familiares, ao longo dos tempos e nas diferentes culturas, torna difícil atingirmos um consenso de definição única de família, mesmo que, intuitivamente, todos tenham em mente uma concepção e até uma atitude básica em relação a ela.

Considerando Silva (2001) e Gimeno (2003), iniciamos o estudo com o propósito de perceber quem os inquiridos consideram família e quais os valores e sentimentos que lhes atribui. Concluímos que, com base em tendências demográficas e atitudinais, esses tipos de arranjos familiares continuarão a ser dominantes (Barnett, 2008). Assim também este estudo indica que a família é constituída na maioria dos casos pelo núcleo “marido/esposa e filho/a(s)” e está maioritariamente relacionada como sentimentos e valores positivos como o amor, a amizade e a felicidade. A família surge ainda associada a responsabilidade, trabalho, dedicação e organização e são sobretudo estes itens de peso que criam uma neblina sobre o entendimento utópico de família e que fazem parte da origem do conflito trabalho-família.

Os resultados patenteiam algumas diferenças de géneros e corroboram a literatura, verificando-se que as mulheres são quem mais dificuldades apresenta em harmonizar trabalho e família. Estas dificuldades encontram-se maioritária e diretamente relacionadas com a falta de disponibilidade imposta pelo trabalho, fator que evidencia o conflito baseado no tempo de que nos falam Greenhaus e Beutell (1985). Maiores níveis de conflito trabalho-família são também associados a um maior número de horas de trabalho por Netemeyer, Boles, e McMurrian (1996).

Os fatores mensurados em função do conflito em análise revelaram que existe pouca culpabilização no que respeita à interferência da família na vida profissional. Este

facto tanto pode ser revelado de que os indivíduos se encontram bem resolvidos e com elevado grau de satisfação relativamente ao seu papel enquanto trabalhador/a ou pelo contrário poderá ser revelador de uma fraca centralidade da carreira. As mulheres são quem apresenta um maior sentimento de perda em relação às aspirações de carreira, apresentando também valores mais elevados no que respeita à centralidade da mesma. Apesar disso, os homens consideram que a família os limita no que toca às oportunidades de progressão de carreira e que mais facilmente abdicam da esfera familiar em prol do trabalho, desculpabilizando esta situação com o facto de suportarem financeiramente o bem-estar da família.

Apesar do já referido avanço das sociedades modernas no que respeita ao papel dos homens e das mulheres tanto no mundo do trabalho como no seio da família, a mulher continua a ter um maior sentido de orientação do lar e acresceu-lhe o fato de ter de dar provas constantes para ser considerada no meio laboral. Assim, não será de estranhar que se tenham obtido médias mais elevadas no que toca à culpabilização por parte das mulheres tanto quando dão prioridade à família como quando dão prioridade ao trabalho.

Segundo os resultados obtidos, à medida que aumenta a influência da família sobre o trabalho aumenta também a culpabilização por dar prioridade ao trabalho. Este aspeto é também referido por Greenhaus e Beutell (1985) quando explicam o conflito baseado na tensão, segundo o qual as pressões decorrentes da participação num papel tornam difícil a resposta às exigências do outro. Neste sentido, Beauregard e Henry (2009) destacam a importância das empresas aderirem às políticas de equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional (*work-life balance practices* ou *family-friendly policies*), apoiando situações como cuidados com dependentes, opções de flexibilidade no trabalho (horário flexível), e licenças para tratar de assuntos pessoais ou familiares. De acordo com estes autores, essas políticas têm por objetivo reduzir as dificuldades inerentes à conjugação da vida profissional com a vida familiar, contudo visam ainda ser estratégias de recrutamento, ao tornar a empresa mais atrativa para os colaboradores.

Os resultados mostram que o facto de os compromissos e objetivos familiares condicionarem as aspirações de carreira se correlaciona significativamente com o facto de envolvimento no trabalho condicionar da vida familiar.

Para Anderson, Coffey, e Byerly, (2002) e Eby et al. (2005) o conflito trabalho-família aparece sempre associado ao conflito família-trabalho, existe entre eles uma relação mútua de causa-efeito, quando as responsabilidades do trabalho interferem nos objetivos familiares, a incapacidade de realização dos mesmos tem interferências

inevitáveis no trabalho, o que a longo prazo se pode tornar numa bola de neve que abala as duas dimensões.

Os fatores que associamos hoje em dia ao papel da mulher na sociedade ocidental e dos quais já falamos anteriormente levam também a que esta sinta que tem mais a perder no mundo laboral em consequência da dicotomia dos conflitos em causa, fator que foi constatado também através deste estudo. Não obstante, este estudo revela também que o sentimento de perda em relação à vida familiar e maioritariamente à colaboração nas atividades dos filhos é sentido de igual forma por ambos os géneros. Os resultados apontam para uma correlação entre o sentimento de perda em relação à vida profissional e a culpabilização por dar prioridade ao trabalho.

Apesar das constantes alusões aos problemas consequentes do conflito trabalho-família, a maioria dos inquiridos consideram que não tem dificuldades em conciliar o trabalho com a família, contudo aqueles que assumem as dificuldades insistem em falar da problemática do tempo e das horas em excesso despendidas no trabalho. Inversamente, mas na mesma lógica, alguns inquiridos que dizem não ter dificuldade nesta conciliação dizem também que tal se deve a terem “horários flexíveis” ou por saberem “gerir bem o tempo”.

As estratégias apresentadas pelos respondentes para conseguirem conciliar o trabalho e a família passam primeiramente por escolher sempre a família (opção que obteve mais respostas por parte das mulheres), por avaliar cada situação, por compensar o lado que fica em desvantagem (a opção que obteve mais respostas por parte dos homens) e por escolher sempre o trabalho por ser o sustento da família.

Grande parte dos inquiridos lida positivamente com as escolhas que tem de fazer em função dos conflitos em estudo, para a maioria a forma de lidar com estas escolhas é arranjando estratégias para minimizar as dificuldades.

Indubitavelmente e intrínseco às repostas dadas às questões anteriores, no momento do estudo, a maioria dos inquiridos tem na família a sua principal prioridade. Pode dizer-se inclusive que todos os inquiridos têm na família a sua principal prioridade, tendo em conta que o único respondente que apontou o trabalho como fator principal admite que só dando prioridade ao trabalho consegue sustentar a família. De referir também que vários inquiridos fazem uma relação entre a necessidade de se sentir bem com a família para estar bem no trabalho e vice-versa.

Os resultados, em ambos os géneros, revelam que a centralidade da carreira se encontram no nível intermédio de importância. Este facto é constatável em algumas

respostas direcionadas para a escolha da família como prioridade, justificadas identificando o trabalho como elemento alheio, passageiro e furtivo, contudo essencial para o bem-estar familiar mesmo que o seja apenas por fatores económicos.

Partido da questão inicial: de que forma homens e mulheres portugueses se vêm afetados pela conflitualidade inerente à interação entre trabalho e família, concluímos que, através da análise do sentimento de culpa, do sentimento de perda, das dificuldades e das estratégias, não existem diferenças alarmantes no que respeita à diferença de géneros. Estas diferenças também não se revelaram notórias no que respeita à relação da interação trabalho família e à variável centralidade da carreira.

Contudo a nível metodológico, a amostra estudada é de conveniência e reduzida em número e como tal os resultados obtidos não podem ser generalizados, nomeadamente nas medidas sob a forma de escala. Como limitação deste estudo, está também o facto de ser um estudo com dados recolhidos num único momento de avaliação, fator que não permite observar a firmeza dos resultados conseguidos com o passar do tempo. É possível que alguma variável importante para este estudo tenha sido descurada, o que poderia afetar os resultados. Apesar de recolhidas as variáveis, no presente estudo não foi avaliada a forma como o número de filhos dependentes ou o número de membros do agregado familiar pode influenciar o conflito trabalho-família, fator que terá certamente algum peso nos resultados obtidos e que poderá ser abordado em estudos futuros.

Apesar das limitações consideramos que este estudo possa servir de mote para novas investigações sobre este tema. Atendendo a que neste estudo as restrições de tempo se destacam enquanto fonte da interferência do trabalho na família e ao conseqüente sentimento de culpa, seria interessante analisar as conseqüências afetadas ao trabalho sazonal, no que respeita à conciliação com a esfera familiar. Ainda dando ênfase aos fatores tempo e tensão seria importante comparar as suas implicações no que respeita a trabalhadores com horários rígidos e trabalhadores com horários flexíveis. Estudos futuros poderão debruçar-se também sobre os desafios de conciliação trabalho-família experienciados por pais (homens) solteiros, tendo em conta que as mulheres são consideradas ainda como as principais responsáveis pela esfera familiar. A realização de alguns estudos de caso a casais cujos papéis sociais de homem e mulher não correspondam ao padrão social (e.g. mulher administradora de empresa; homem “dono de casa”) poderão também ajudar a compreender a importância da questão do género no que toca ao conflito trabalho-família.



Considera-se que este estudo possa contribuir para que gestores e futuros gestores de recursos humanos se interessem, investiguem e atuem com o objetivo de contribuir para conciliação entre duas das mais importantes esferas da vida em sociedade: a família e o trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). *Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work–family conflict and job-related outcomes*. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo* (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trads.). Lisboa: Edições 70. (Obra original publicada em 1977).
- Barnett, R. C. (2008). On multiple roles: past, present, and future. Em K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Org.). *Handbook of workfamily integration: research, theory and best practices*. 75-93. Amsterdam: Elsevier.
- Barnett, R. C. (2004). *Preface: Women and work: Where are we, where did we come from, and where are we going?* *Journal of Social Issues*, 60(4), 667-674.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). *Women, men, work, and family*. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). *Making the link between work-life balance practices and organizational performance*. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22. doi: 10.1016/j.hrmr.2008.09.001.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erl-baum.
- Cabral-Cardoso, C. (2003). *A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em contexto empresarial*. Braga: Escola de Gestão da Universidade do Minho.
- Carr, J., Boyar, S., & Gregory, B. (2008). *The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior*. *Journal of Management*, 34, 244-262.
- Cho, E., & Allen, D. (2012). *Relationship between work interference with family and parent–child interactive behavior: Can guilt help?* *Journal of Vocational Behavior*, 80, 276–287. doi:10.1016/j.jvb. 2011.12.002.
- Clark, S. C. (2001). *Work cultures and work/family balance*. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Coda, R. Fonseca, F. (2004). *Em busca do significado do trabalho: Relato de um estudo qualitativo entre executivos*. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios – FECAP*. 14, 7-18. São Paulo-SP.

- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2004). *When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice*. *Journal of Social Issues*, 60, 701–718.
- Dias, M. (2011) *Um olhar sobre a família na perspectiva sistémica. O processo de comunicação no sistema familiar*. *Gestão e Desenvolvimento*, 19, 139-156.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bourdeaux, C., & Brinley, A. (2005). *Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980–2002)*. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Eby, L., & Russell, J. (2000). *Predictors of employee willingness to relocate for the firm*. *Journal of Vocational Behavior*, 57(1), 42-61.
- Etaugh, C., & Folger, D. (1998). *Perceptions of parents whose work and parenting behaviors deviate from role expectations*. *Sex Roles*, 39, 215–223.
- Frone, M., Russel, M., & Cooper, M. (1992). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface*. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Fuegen, K., Biernat, M., Haines, E., & Deaux, K. (2004). *Mothers and fathers in the workplace: How gender and parental status influence judgments of job-related competence*. *Journal of Social Issues*, 60, 737–754.
- Gonçalves, G., Sousa, C., Santos, J., Silva, T., & Korabik, K. (2017). *Portuguese mothers and fathers share similar levels of work-family guilt according to a newly validated measure*. *Sex Roles*. doi: 10.1007/s11199-017-0782-7.
- Giddens, A. (2004). *Sociologia*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gimeno, A. (2003). *A família. O desafio da diversidade*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Glavin, P., Schieman, S., & Reid, S. (2011). *Boundary-spanning work demands and their consequences for guilt and psychological distress*. *Journal of Health and Social Behavior*, 52, 43.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2003). *When work and family collide: Deciding between competing role demands*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291–303. doi:10. 1016/S0749-5978(02)00519-8.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the Lifespan-Systematic approaches* (6nd ed., Allyn & Bacon, Eds.). Boston, MA.
- Hochwarter, W., Perrewé, P., Meurs, J., & Kacmar, C. (2007). *The interactive effects of work-induced guilt and ability to manage resources on job and life satisfaction*.

Journal of Occupational Health Psychology, 12(2), 125-135. doi: 10.1037/1076-8998.12.2.125.

- Ilies, R., De Pater, I., Lim, S., & Binnewies, C. (2012). *Attributed causes for work-family conflict: emotional and behavioural outcomes*. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 293-310.
- Instituto Nacional de Estatística (INE). (2012). *Censos 2011 – Análise dos principais resultados*. Obtido em 10 de Janeiro 2017 em <http://censos.ine.pt/>.
- Kirchmeyer, C. (2006). *The different effects of family on objective career success across gender: A test of alternative explanations*. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 323-346. doi: 10.1016/j.jvb.2005.05.002.
- Korabik, K. (2015). *The intersection of gender and work-family guilt*. In M. J. Mills (Ed.), *Gender and the work-family experience*. Switzerland: Springer International, 141-157
- Korabik, K. (2017). *The role of work-family guilt in the work-family interface: A cross-cultural analysis*. In K. Korabik, Z. Aycan, & R. Ayman (Eds.), *The work-family interface in global context*. New York: Routledge, 368-391
- Korabik, K., Aycan, Z., & Ayman, R. (Eds.). (2017). *The work-family interface in global context*. New York: Routledge.
- Korabik, K., Lero, D.S. & Whitehead, D.L. (Eds.). (2008). *Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices*. San Diego, CA: Elsevier.
- Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). *Emotional responses to work family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women*. *Journal of Applied Psychology*, 93, 207– 216.
- Major, V. S., Klein, K. J. & Ehrhart, M. G. (2002). *Work time, work interference with family, and psychological distress*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436.
- Matias, M., Andrade, C., Fontaine, A. (2011) *Psicologia*, XXV (1), Edições Colibri, Lisboa, 9-32.
- McElwain, A. (2008). *An examination of the reliability and validity of the Work-Family Guilt Scale* (unpublished doctoral dissertation). University of Guelph, Guelph, ON.
- McElwain, A., Korabik, K., & Chappell, D. (2005). *The work-family guilt scale*. Poster presented at the annual meeting of the Canadian Psychological Association, Montreal, QC.
- Mendes, M., Infante, P., Afonso, A., Maciel, A., Ribeiro, F., Tomé, L., & Freitas, R. (2016). *Introdução ao estudo – Determinantes da fecundidade em Portugal* [Introduction to the study - Determinants of fertility in Portugal]. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

- Milkie, M. A., Nomaguchi, K. M., & Denny, K. E. (2015). *Does the amount of time mothers spend with children or adolescents matter?* Journal of Marriage and Family, 77, 355–372.
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning of working*. London: Academic Press.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). *Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales*. Journal of Applied Psychology, 81, 400–410. doi:10.1037/00219010.81.4.400.
- Oliveira, L., Cavazotte, F., Paciello, R. (2013). *Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família*. RAC, Rio de Janeiro, 17 (4) art. 2, 418-437. Retrieved from <http://www.anpad.org.br/rac>.
- Perista, A., Cardoso, C., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., Quinta, E. (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. Lisboa: Centro de estudos para a intervenção social / Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego.
- Pinto, Ana (2003). *As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família*. Comportamento Organizacional e Gestão. ISSN 0872-9662., 9 (2). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10400.11/149>
- Souza, P., Lopes, A., Hilal, A. (2017). *Centrality of work in the perspective of women in different age groups*. RACE, Joaçaba, 16 (1) 9-36 Retrieved from <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race>.
- Santos, G. (2011). *Desenvolvimento de carreira: uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*. Lisboa: RH Editora.
- Shields, S.A. (2013). *Gender and emotions: What we think we know, what we need to know, and why it matters*. Psychology of Women Quarterly, 37(4), 423-435.
- Silva, A., Silva, I. (2015). *Conflito trabalho-família: Um estudo com motoristas profissionais*. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 15, (4), 422.
- Silva, L. (2001). *Acção social na área da família*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Simon, R. W. (1995). *Gender, multiple roles, role meaning, and mental health*. Journal of Health and Social Behaviour, 36, 182–194. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2137224>.
- Tangney, J. P. (2003). *Self-relevant emotions*. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), Handbook of self and identity, 384–400. New York, NY: Guilford Press.
- Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S. V., Rosa, R. (2016). Livro Branco. *Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10451/26649>

Whitehead, D. L. (2008). Cit in *A study of the relationship between work-family conflict, organizational commitment and organizational entrenchment*. 2014. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. 14 (3), 283-291.

Xie, J, Shi, Y., & Ma, H. (2017). *Relationship between similarity in work-family centrality and marital satisfaction among dual-earner couples*. *Personality and Individual Differences*, 113, 103–108. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.021>.

## ANEXO – INQUÉRITO

### 1. Dados Biográficos:

Género:

Idade:

Habilitações Literárias:

Atividade Profissional:

Vínculo Laboral (a termo/ incerto / sem termo/ profissional liberal, etc):

Tempo (Inteiro, parcial, etc):

Nº de empregos simultaneamente:

Nº de membros do agregado familiar:

Nº de filhos / dependentes:

### 2. Quando pensa em família quais os membros que fazem parte?

---

### 3. Para mim Família é: (indique três palavras associadas a família)

---

---

---

### 4. Culpa Trabalho Família (CTF) – Culpa Família Trabalho (CFT)

CTF							
	Discordo Totalmente						Concordo Totalmente
1.Lamento não estar disponível para a minha família tanto quanto gostaria	1	2	3	4	5	6	7
2.Sintome culpado(a) por não poder cuidar do(s) meu(s) filho/a(s)* tão bem como gostaria	1	2	3	4	5	6	7
3.Sinto-me mal porque tenho de me afastar frequentemente da minha família para tratar de assuntos profissionais.	1	2	3	4	5	6	7
4.Sinto-me culpado(a) por não demonstrar tanto interesse pelo meu/minha companheiro(a) como gostaria.	1	2	3	4	5	6	7
CFT							
5.Estou preocupado(a) com a qualidade do meu trabalho porque frequentemente coloco a minha família à frente do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
6.Arrependo-me de faltar ao trabalho devido a responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6	7

7. Sinto-me mal porque tenho de me ausentar frequentemente do trabalho para tratar de assuntos familiares.	1	2	3	4	5	6	7
--	---	---	---	---	---	---	---

\*filhos, familiares, amigos próximos

5. Em que medida se sente culpado(a) por:

5.1. Dar prioridade à família, deixando o trabalho para segundo plano.

Nada Culpado(a)							Extremamente culpado(a)
1	2	3	4	5	6	7	

5.2. Dar prioridade ao trabalho, deixando a família para segundo plano.

Nada Culpado(a)							Extremamente culpado(a)
1	2	3	4	5	6	7	

6. Em que medida sente que os seus compromissos e objetivos familiares condicionam as suas aspirações em termos de carreira?

Nada							Muito
1	2	3	4	5	6	7	

6.1. Porquê?

7. Em que medida sente que os seus compromissos e envolvimento no trabalho têm condicionado a sua vida familiar?

Nada							Muito
1	2	3	4	5	6	7	

7.1 Porquê?

8. Em relação aos compromissos de trabalho, quais os eventos /situações/etc. que lhe custa mais perder devido a exigências familiares? Enumere por ordem de importância (1 – muito importante a 5 – nada importante)

\_\_\_ Reuniões de trabalho

\_\_\_ Deslocações para fora da cidade / país



- \_\_\_ Festas da empresa
- \_\_\_ Oportunidades de progressão na carreira
- \_\_\_ Outro: \_\_\_\_\_

9. Em relação aos compromissos familiares/pessoais, quais os eventos /situações/etc. que lhe custa mais perder devido a exigências profissionais? Enumere por ordem de importância (1 – muito importante a 5 – nada importante)

- \_\_\_ Atividades relacionadas com os filhos (ajudar nos trabalhos de casa, ler um livro, etc) / amigos / familiares
- \_\_\_ Atividades desportivas e culturais
- \_\_\_ Atividades sociais (visitar amigos, familiares, outras atividades)
- \_\_\_ Atividades de lazer (viagens, desporto, navegar nas redes sociais, etc)
- \_\_\_ Outro: \_\_\_\_\_

10. Como se posiciona relativamente àquilo que sente que está a perder:

10.1 Relativamente à vida profissional (e.g. reuniões de trabalho, eventos profissionais, festas da empresa, oportunidades de progressão de carreira, oportunidades de expatiação)

Não tenho perdido nada						Tenho perdido muito
1	2	3	4	5	6	7

10.2 Relativamente à vida familiar (e.g. eventos familiares, festas de aniversário, prestar cuidados a familiares doentes)

Não tenho perdido nada						Tenho perdido muito
1	2	3	4	5	6	7

11. Tem dificuldade em conciliar o trabalho com a família?

1.1. Porquê?

12. Quais as estratégias ou critérios para a decisão (entre a escolha de uma esfera em vez da outra)?

13. A decisão entre faltar a um compromisso familiar ou faltar a um compromisso de trabalho implica sempre a escolha de um lado. Como lida emocionalmente com a falha do outro lado?

14. No atual momento da sua vida, qual a esfera mais importante para si: o trabalho ou a família?

14.1 Porquê?

15. Centralidade da Carreira

	Discordo Totalmente						Concordo Totalmente
1. Gosto demasiado da minha carreira/profissão para desistir dela	1	2	3	4	5	6	7
2. Se eu tivesse muito dinheiro e não precisasse de trabalhar, provavelmente iria continuar a trabalhar na minha profissão/carreira	1	2	3	4	5	6	7
3. A minha profissão/carreira é uma parte importante de quem eu sou	1	2	3	4	5	6	7