

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**O SUPORTE DA FAMÍLIA E O BALANÇO
TRABALHO-FAMÍLIA: O PAPEL MODERADOR DA
CENTRALIDADE NA FAMÍLIA**

Telma Susana Pereira Silva

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**(Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações)**

2020

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**O SUPORTE DA FAMÍLIA E O BALANÇO
TRABALHO-FAMÍLIA: O PAPEL MODERADOR DA
CENTRALIDADE NA FAMÍLIA**

Telma Susana Pereira Silva

Dissertação orientada pela Professora Doutora Vânia Sofia Gomes de Carvalho

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**(Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações)**

2020

Agradecimentos

Primeiramente, quero agradecer à Professora Doutora Vânia Sofia Gomes de Carvalho por toda a preocupação, paciência, disponibilidade, apoio e motivação, que me conferiu ao longo da realização desta dissertação, sem dúvida, que foi um acompanhamento essencial na minha jornada. Também agradeço à Professora Doutora Maria José Chambel, pelo seu apoio e envolvimento nesta dissertação. E, um último agradecimento aos professores que me inspiraram ao longo destes cinco anos.

À minha família, obrigada pelas palavras de incentivo e carinho. Em especial, quero agradecer à minha mãe e ao meu irmão, que são as pessoas mais importantes da minha vida. E por serem a minha fonte de suporte incondicional tanto nos bons, como nos maus momentos. Sem eles não seria quem sou hoje, moldaram-me ao longo da vida, com os seus valores, ensinamentos e carinho. Mesmo separados por mar, a nossa ligação é inquebrável. A eles, com todo o amor dedico a minha dissertação.

Aprendi que a vida é feita de passagens, umas eternas, outras efémeras. E a todos os que passaram pela minha, obrigada. Contudo, tenho de referir o meu grupo de amigas que conheci na faculdade e que estiveram sempre presentes em tudo, levo-vos no coração, muito obrigada!!! E, especialmente, à Andreia, por todo o apoio, cumplicidade e compreensão. E nestes últimos dois anos, a quem me acompanhou de perto, e, destaco a Bea por toda a ajuda e amizade. Em especial, agradeço à Laura por estares sempre presente em tudo e seres quem és!

Ao meu rapaz, o Pera, agradeço todo o suporte e amor que me deste desde o início da faculdade, e por me ouvires sempre e teres a palavra certa, no momento certo. Obrigada a ti e à tua família, por me darem a conhecer Coimbra, a cidade que agora é uma terceira casa.

Por incrível que pareça, obrigada a todos os gatos (em particular, o meu Pedrinho) que tenho na minha vida e que sempre me deram alegria e conforto em todos os momentos.

Com muita nostalgia e saudade, obrigada a todos!!!

Índice

Agradecimentos	I
Resumo	iii
Abstract	iii
Introdução	1
Enquadramento Teórico	5
Balanço Trabalho-Família e Suporte da Família.....	5
O Papel Moderador da Centralidade na Família	9
Método	13
Procedimento e Amostra	13
Medidas	14
Análise de dados.....	15
Resultados	17
Análise Fatorial Confirmatória.....	17
Teste de Hipóteses.....	19
Discussão	20
Limitações e Sugestões para Estudos Futuros.....	23
Implicações Práticas.....	25

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Média, Desvio-Padrão (DP) e Correlações (r) entre as	17
Variáveis em Estudo	
Tabela 2 - Análise de Efeito e Moderação entre as Variáveis em	19
Estudo	

Resumo

A compreensão sobre o balanço entre a vida laboral e a familiar continua a ser um tópico de extrema relevância para investigadores e organizações. Neste sentido, o presente estudo pretende perceber de que forma um recurso preponderante, como o suporte familiar, na vida de um trabalhador, pode influenciar este balanço, utilizando como moderador desta relação a centralidade na família. No total foi recolhida uma amostra de 302 trabalhadores de diversos setores, onde o efeito da moderação foi analisado através do *Process* (Hayes, 2018), sendo que as hipóteses foram parcialmente corroboradas. Os resultados obtidos evidenciam uma relação positiva entre o suporte da família e o balanço trabalho-família (BTF), contudo a centralidade na família não modera esta relação. Foi refletido nos resultados que a centralidade na família tem efeitos positivos na promoção do BTF. Os resultados contribuem para a literatura ao evidenciar um melhor entendimento de variáveis extra-organizacionais sobre o BTF. São discutidas as implicações práticas dos resultados, bem como limitações e sugestões para estudos futuros.

Palavras-chave: balanço trabalho-família; suporte da família; centralidade na família.

Abstract

The understanding of the balance between work and family life remains a topic with extreme relevance for researchers and organizations. In this sense, the present study aims to understand how a preponderant resource, such as family support, in a worker's life can influence this balance, using family centrality as the moderator of this relationship. In total, a sample of 302 workers from different work sectors was collected, where the effect of moderation was analyzed through *Process* (Hayes, 2018), and the study hypothesis were partially corroborated. The results obtained showcase a significant and positive relationship between the family support and the work-family balance (WFB), however the family centrality

does not moderate this relationship. It was reflected in the results that family centrality has positive and significant effects in promoting WFB. The results contribute to the literature by showing a better understanding of the extra-organizational variables on WFB. The practical implications of the results are discussed, as well as limitations and suggestions for future studies.

Keywords: Work-family support; family support; family centrality.

Introdução

O equilíbrio entre a vida pessoal e laboral ainda é uma dicotomia desafiante no panorama atual. De facto, esta continua a ser uma problemática comum entre os adultos, sendo um tópico que revela preocupação tanto para as organizações como para a sociedade (Poelmans, Greenhaus, & Maestro 2013; Allen & Paddock, 2015). O conceito de balanço trabalho-família (BTF) apesar de ser relativamente novo na literatura do trabalho-família (Allen & Paddock, 2015), tem vindo a despertar o interesse na comunidade científica, devido ao seu potencial para promover consequências positivas tanto para as pessoas como para as organizações (Russo, Shteigman, & Carmeli, 2016) (*e.g.*, maior satisfação, compromisso organizacional, satisfação familiar e desempenho familiar) (Carlson, Grzywacz, & Zivnuska, 2009). De facto, ao longo dos anos, o trabalho nem sempre foi percebido apenas como um meio de sobrevivência económica, mas também revelou ser um importante fator de estruturação psicológica, e, de organização da vida pessoal, familiar e quotidiana (Cantera, Cubells, Martínez, & Blanch, 2009). Conseguir ter “um bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, bem como o apoio social” proporciona um efeito positivo na qualidade de vida dos indivíduos (Eurofound, 2014). Em Portugal, por exemplo, e, segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE), em 2018 registou-se uma melhoria reduzida na qualidade de vida dos indivíduos, o que indica que apesar da constante evolução ao longo dos anos neste aspeto existem ainda domínios que poderiam ser melhorados. Como por exemplo, o domínio do “*Balanço vida-trabalho*”, que entre 2004 e 2018 é o que menos cresce (Instituto Nacional de Estatística, INE, 2018). Sendo que, indicadores como “*índice de realização de atividades de apoio familiar*” e “*conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares*” foram os que mais contribuíram uma evolução menos favorável (INE, 2018), demonstrando a necessidade emergente em encontrar recursos favoráveis para que os indivíduos consigam alcançar o balanço entre a vida familiar e laboral.

De acordo com o supracitado, revela-se importante que os indivíduos tenham uma fonte de suporte preponderante nas suas vidas, para que consigam conciliar tanto a esfera familiar como a laboral. De acordo com a Teoria das Fronteiras (Clark, 2000), o suporte da família pode atuar como um recurso fundamental visto que os indivíduos pertencentes à esfera familiar atuam como *border-keepers* (Clark, 2000) e ajudam a gerir os domínios e fronteiras (Allen, Cho & Meier, 2014), de forma a que seja evitado o *spillover* negativo, ou seja, para que as influências das experiências negativas num domínio não sejam transmitidas para as experiências no outro domínio (Edwards & Rothbard, 2000). Portanto, destaca-se a pertinência no suporte da família, dado que esta variável fora pouco explorada no âmbito da temática do BTF. Isto porque, como foi referido *a priori* o BTF ainda é um construto relativamente recente na literatura, daí que não existam muitos estudos que analisem a influência de um suporte social (e.g., suporte da família) neste construto (Russo et al., 2016). O estudo do suporte da família tem sido, porém, mais preponderante no tema do conflito trabalho-família ou até no tema do enriquecimento trabalho-família (e.g., Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Wayne, Randel, & Stevens, 2006; Hammer, Kossek, Zimmerman, & Daniels, 2007; Ferguson, Carlson, Zivnuska, & Whitten 2012; Greenhaus, Ziegert, & Allen, 2012; Russo et al., 2016), e assim, este estudo propõe-se a preencher esta lacuna na literatura atual. Por conseguinte, o primeiro objetivo deste estudo é analisar a relação do suporte da família com o BTF.

A teoria da identidade de Stryker (1968, 1980, 1987) refere que os indivíduos possuem diversos papéis na sua vida e que ocorrem sinergias entre eles, contudo, de acordo com a importância que o indivíduo atribui a cada papel, este pode ser mais saliente que outro na sua vida. Deste modo, quando a centralidade na família é elevada na vida do indivíduo, este irá percecionar um maior suporte familiar (Adams, King, & King, 1996) que lhe possibilitará colmatar as exigências provenientes do trabalho e da família (Allen et al., 2014). Em concordância, um estudo realizado por Bagger, Li e Gutek (2008), constatou que quando os

indivíduos têm uma forte centralidade na família sentem menos impacto proveniente dos fatores stressantes da esfera laboral e apresentam maior satisfação no trabalho. Assim, os indivíduos ao investir mais na família podem perceber o apoio deste domínio como um potencial recurso que os ajuda a lidar com stress da esfera do trabalho (Lim & Lee, 2011), prevenindo o *spillover* negativo e conseguindo equilibrar ambos os domínios. Segundo Carr, Boyar e Gregory (2008) apesar de haver investigações anteriores sobre o papel da centralidade tanto no trabalho como na família, houve menos ênfase na literatura organizacional acerca da centralidade na família. Contudo, quando a centralidade na família foi estudada como moderador, a sua análise foi concentrada essencialmente na temática do conflito trabalho-família (e.g., Carr, Boyar, & Gregory, 2008; Bagger, Li, & Gutek, 2008; Calvo-Salguero, Carrasco-González, & Salinas-Martínez, 2010; Sanz-Vergel, Demerouti, Bakker, & Moreno-Jiménez, 2011; Bagger & Li, 2012; Sharma, 2012). Assim, o que o presente estudo pretende fazer é usar a centralidade na família como moderador, mas numa vertente mais “positiva”, em detrimento de um foco nos efeitos negativos, e com isto tentar compreender como é que a importância dada ao domínio familiar pode levar a que o indivíduo possua mais recursos que podem contribuir para um melhor BTF.

Este estudo procura contribuir para a literatura do BTF, pois a sua exploração como constructo geral ainda é escassa (e.g., Kalliath & Brough, 2008; Greenhaus & Allen, 2011; Allen, 2012). Consequentemente, não terá como foco as causas que levam à quebra do BTF, mas sim a exploração de um potencial recurso para o seu alcance. E como foi referido *a priori*, o suporte da família pode ser visto como um recurso fundamental para indivíduo, na medida em que também irá proporcionar outros recursos que o indivíduo considera importantes para conseguir conciliar o trabalho e a família. Outro contributo que este estudo trata é da exploração da centralidade na família como moderador da relação entre o suporte da família e do BTF. Apesar de diversos estudos utilizarem este tipo de variável como moderadora, como referido

anteriormente, ainda não a testaram na relação do suporte da família com o BTF, o que irá, conseqüentemente, conduzir a um melhor entendimento do tema em questão e colmatar lacunas existentes na dificuldade percebida pelos indivíduos para alcançar este balanço. Similarmente, existe a necessidade de transmissão dos conhecimentos teóricos para a sociedade, para que seja possibilitada uma melhor compreensão das sinergias resultantes da interligação do trabalho e da família na vida de cada pessoa (de Sousa, 2018). Assim, as organizações ao identificarem que tipo de centralidade é mais saliente nos seus colaboradores podem desenvolver estratégias que possam mitigar o nível de *spillover* negativo do trabalho para a família e vice-versa, sem prejudicar o desempenho dos colaboradores (Bagger & Li, 2012). Tendo em conta, que isto pode ser uma medida que promove um melhor desempenho dos funcionários, e conseqüente otimização de lucros para as empresas, denota-se relevante o seu estudo para que recursos (e.g., dinheiro e tempo) não sejam desperdiçados. No geral, porque o BTF e a qualidade de vida estão positivamente associados (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003), esperamos tecer conclusões que concorram para uma melhor qualidade de vida do indivíduo.

Com este estudo procura-se criar abertura para mais discussão em torno destas variáveis que impactam diretamente na vida de qualquer indivíduo, prejudicando ou beneficiando o seu bem-estar. O intuito, deste modo, prende-se com o impacto que a valorização da família pode ter na obtenção de recursos importantes para alcançar o equilíbrio desejado. De modo, a que se possa fundamentar conclusões e intervenções que beneficiem a esfera do trabalho e da família.

Enquadramento Teórico

Balanco Trabalho-Família e Suporte da Família

O termo balanço trabalho-família (BTF) inicialmente foi concebido como a ausência de conflito entre os papéis do indivíduo no trabalho e na família (Duxbury & Higgins, 2001), ou como uma combinação de baixo conflito e elevada facilitação trabalho-família (Frone, 2003; Allen, 2012). Inclusive, foi visto em termos de grau de envolvimento, investimento ou *engagement* nos diferentes papéis (Marks & MacDermid, 1996; Kirchmeyer, 2000; Greenhaus & Allen, 2011). Este conceito também foi definido através da alta eficácia e satisfação que o indivíduo sente entre os diferentes papéis da sua vida (i.e., trabalho e família) (Greenhaus & Allen, 2011). Posteriormente, e consistente com a Teoria *person-environment fit* (Edwards, 1991; Voydanoff, 2004; 2005), Greenhaus e Allen (2011) fundamentaram uma nova definição deste construto, que postula que para haver balanço entre o trabalho e a família o indivíduo tem de fazer uma avaliação global da eficácia e da satisfação que sente em ambos os domínios, de modo que o que ele sente seja consistente com os seus valores pessoais num determinado momento da sua vida.

A Teoria das Fronteiras (Clark, 2000), é alusiva ao conceito do BTF, no sentido em que explica como é que os indivíduos fazem a gestão e negociação das esferas do trabalho e da família, e das fronteiras entre as mesmas, com o intuito de alcançar o balanço desejado. Uma teoria que complementa a Teoria das Fronteiras (2000) é a Teoria do *Spillover* (Staines, 1980), na medida em que ajuda a explicar a interdependência entre domínios, e como isto pode ajudar ou afetar o BTF. O processo de *spillover* remete para transferência de emoções, atitudes, competências e comportamentos da esfera profissional para o domínio familiar, sendo que o mesmo acontece da família para o trabalho (Lambert, 1990; Matias & Fontaine, 2012). Assim,

pode constatar-se que as experiências familiares estão estritamente ligadas às experiências características do trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985; Matias & Fontaine, 2012).

De acordo com a Teoria das Fronteiras (Clark, 2000), os *border-keepers*, ricamente influentes no domínio ao qual pertencem, desempenham um papel fundamental na capacidade que os indivíduos têm para gerir os domínios do trabalho e da família, e as fronteiras (Clark, 2000) ao fornecerem suporte (Karassvidou & Glaveli, 2015). Os *border-keepers* são em grande parte responsáveis por delimitar as fronteiras em cada domínio, auxiliando, desta forma, os indivíduos a coordenar cada domínio, de modo a obterem o equilíbrio desejado (Clark, 2000). Os *border-keepers*, como os cônjuges, detêm definições do que é o trabalho e a família, com base na sua própria experiência (Clark, 2000). E, segundo Allen et al. (2014), como estes indivíduos estão envolvidos na negociação do que constitui um domínio e cada fronteira, fornecem graus de flexibilidade para a existência de permeabilidade entre fronteiras, para que, desta forma, os indivíduos possam lidar com as exigências e responsabilidades do trabalho e da família.

Conforme supracitado, os *border-keepers* são, efetivamente, importantes pelo suporte que fornecem aos indivíduos, visando a conciliação entre o trabalho e a família. De facto, a literatura tem focado no suporte que é dado aos trabalhadores, contudo o foco tem sido, tendencialmente, no suporte organizacional percebido (e.g., Behson, 2002; Lyness & Kropf, 2005; Dixon & Sagas, 2007; Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011; McNall, Masuda, Shanock, & Nicklin, 2011; McCarthy, Cleveland, Hunter, Darcy, & Grady, 2013). Portanto, destaco a pertinência no suporte social, mais concretamente no familiar, visto que esta variável fora pouco explorada como independente em relação à esfera do trabalho (Rudd & McKenry, 1986).

Entre as fontes de suporte não laborais, está o apoio social dos membros da família, sendo que estes como fonte primária de apoio, têm a oportunidade única de fornecer apoio

emocional (e.g., ações que os membros da família podem fazer para que os outros se sintam valorizados (King, Mattimore, King, & Adams, 1995; Russo et al., 2016) e instrumental (e.g., várias formas tangíveis de ajuda que os membros da família podem fornecer uns aos outros para facilitar as tarefas diárias (King et al., 1995; Russo et al., 2016)) ao indivíduo quando este está fora do ambiente de trabalho (Adams & King, 1996). Este suporte refere-se às percepções que as pessoas sentem relativamente à forma como os membros da família demonstram preocupação e empenho relativamente ao núcleo familiar, e em como se apoiam mutuamente (King et al., 1995; Russo et al., 2016).

À luz da Teoria da Conservação dos Recursos (COR; Hobfoll, 1989), os recursos podem ser definidos como objetos (e.g., carro, casa), características pessoais (e.g., desenvoltura social, mestria), condições (e.g., trabalho garantido, bom casamento) ou energias (e.g., conhecimento, favores) que são valorizados pelo indivíduo ou que servem para atingir o que é valorizado pelo mesmo. Um dos princípios da COR (Hobfoll, 1989) reflete que os recursos podem gerar novos recursos. Em que na ausência de agentes stressores, os indivíduos esforçam-se para obter mais recursos, e, para além de se traduzir em atenuantes para adversidades também aumentam o bem-estar. Assim, os indivíduos podem utilizar os recursos que já possuem para obter mais recursos (Hobfoll, 2002; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Uma vez obtidos, os recursos criam uma espiral de ganhos, sendo que ao possuírem mais recursos permite-lhes investir na obtenção de mais, ao invés de investirem para evitar a perda de recursos (Hobfoll, 2002; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Segundo esta teoria, o suporte da família pode ser visto como um recurso importante, uma vez que as relações sociais são vistas como uma fonte de apoio essencial que fornece ou facilita a preservação de outros recursos valiosos para o indivíduo (Hobfoll, Freedy, Lane & Geller, 1990).

De acordo com a Teoria *person-environment fit* (Edwards, 1991; Voydanoff, 2004; 2005), o BTF é uma avaliação global que o indivíduo faz para verificar se os recursos

provenientes do trabalho são suficientes para atenderem às exigências da família, e se os recursos que advêm da família conseguem corresponder às exigências do trabalho, de modo a que a participação em ambos os domínios seja eficaz. Isto sugere que o apoio proveniente do contexto familiar, especificamente, o suporte da família, pode ser visto como um recurso fundamental para o indivíduo, uma vez que pode ajudar a colmatar as exigências sentidas no domínio do trabalho.

De facto, a percepção que o indivíduo sente do suporte familiar (i.e., apoio doméstico e do cônjuge) pode não apenas ajudar a equilibrar os papéis no trabalho e na família, como também incentivá-lo a aumentar de forma significativa os seus esforços e contributos para obter mais sucesso na carreira (Ballout, 2008). Tal como Grzywacz e Marks (2000) e Matias e Fontain, (2012) preconizaram, o suporte familiar ou apoio familiar, proporciona vantagens para o domínio do trabalho, na medida em que a qualidade da relação conjugal, o apoio do cônjuge e as oportunidades para discutir os problemas e dificuldades profissionais podem atenuar os efeitos negativos do stress profissional. Assim sendo, este tipo de suporte auxilia os trabalhadores a gerir de forma mais eficiente as suas responsabilidades profissionais e familiares (Greenhaus et al., 2012).

Vários estudos demonstram uma forte relação entre o apoio conjugal e a interface trabalho-família (Lee, Zvonkovic, & Crawford, 2014). A percepção de suporte familiar por parte do parceiro(a) pode aumentar a capacidade de os trabalhadores vivenciarem um equilíbrio entre papéis, visto que o parceiro providencia apoio ao indivíduo para alcançar os seus objetivos laborais e familiares (Ferguson et al., 2012). De acordo com Russo et al. (2016), receber apoio social familiar (e.g., parceiro) pode conceder ao indivíduo relevantes recursos de ordem instrumental e emocional que agilizam o alcance de objetivos e aspirações significativas.

Na esfera pessoal, ter um bom relacionamento com a família e amigos, e pouco ou nenhum conflito conjugal relativo às tarefas domésticas, resulta num impacto positivo com o

BTF (Abendroth & Den Dulk, 2011). Abendroth e Den Dulk (2011) analisaram o impacto do tipo de suporte com a satisfação do BTF, em oito países europeus. Este estudo evidenciou que nos países do sul da Europa, como em Portugal, o suporte da esfera privada apresenta um nível relativamente alto. Estes resultados sugerem ainda que este tipo de suporte tem um efeito direto e positivo na satisfação com o BTF. Pode-se constatar assim, que em Portugal o suporte da esfera familiar é relevante para que o balanço entre a esfera familiar e laboral seja alcançado, visando um bem-estar geral na vida dos indivíduos (Adams et al., 1996).

De acordo com os pressupostos apresentados e os resultados destes estudos, sugere-se a seguinte hipótese:

Hipótese 1: O suporte da família relaciona-se diretamente e positivamente com o balanço trabalho-família.

O papel moderador da Centralidade na Família

De acordo com a definição de Greenhaus e Allen (2011) acima referenciada, o indivíduo que está mais centrado na carreira (ou na família), e sente que não está satisfeito ou é ineficaz no domínio da família (ou do trabalho) terá dificuldades em alcançar o respetivo balanço entre estes dois domínios (Greenhaus & Allen, 2011). Quando um indivíduo se encontra muito envolvido no domínio do trabalho pode originar interferência no domínio da família, o que, por sua vez conduz a níveis mais baixos de apoio emocional e instrumental por parte dos membros da família. E, desta forma, dedicam mais tempo e energia ao papel que desempenham no domínio do trabalho, em detrimento do papel que desempenham na família (Greenhaus & Beutell, 1985; Adams et al., 1996).

Na literatura organizacional, apesar de existir ênfase na importância da centralidade no trabalho, verifica-se que houve menos destaque dado à centralidade na família (Carr et al.,

2008). Segundo Bagger e Li (2012), a centralidade na família refere-se à importância atribuída ao papel da família, sendo que, os indivíduos com alta centralidade na família acreditam que a esfera familiar desempenha um papel significativo na sua vida. Desta forma, os objetivos com maior relevância estão vocacionados para a família, e assim, a utilização de recursos importantes é moldada com base nas implicações para a família (Bagger & Li, 2012). A Teoria da Identidade de Stryker (1968, 1980, 1987) sugere que os indivíduos têm vários papéis na sua vida que se relacionam uns com os outros e que, de acordo com o grau de importância para o indivíduo, as várias identidades são hierarquicamente organizadas de modo que quando uma identidade é considerada importante, esta ocupa uma posição mais central na autodefinição do indivíduo (Jiang & Johnson, 2018). O papel associado às identidades fornece, assim, significado para o eu do indivíduo, não apenas porque se refere às especificações do papel, mas também porque fazem a distinção entre papéis relevantes complementares ou periféricos. E desta forma desenvolvem um sentido de significado e definição do eu (Hogg, Terry & White, 1995).

Tanto o trabalho como a família são dois domínios majorantes na vida dos adultos (Bhowon, 2013). Entre os vários papéis que os indivíduos possuem, estes não são equitativamente salientes. Consequentemente, quanto mais saliente um papel for para o indivíduo, mais tempo e emoção lhe são dedicados (Stryker & Serpe, 1994). Sendo assim, quando a identidade da família é saliente, o papel nesta esfera torna-se um componente fundamental para o eu do indivíduo. Assim, os indivíduos com alta saliência na identidade familiar investem muito mais tempo e energia neste domínio, visto que têm repercussões maiores para a sua autodefinição e autoavaliação (Bagger et al., 2008). Por sua vez, quando a centralidade no trabalho é mais elevada pode ditar a distribuição dos recursos (Aryee & Tan, 1992), de forma a que os indivíduos possam comprometer mais recursos para o trabalho, deixando potencialmente menos recursos para os papéis menos centrais para o eu do indivíduo

(Greenhaus e Beutell, 1985; Bagger & Li, 2012), fazendo com que o campo familiar fique prejudicado. Como foi referido anteriormente, o suporte da família é um recurso importante para proporcionar o BTF. Contudo, este suporte manifesta-se com maior pertinência quando o indivíduo investe na sua família (Adams et al., 1996). Portanto, pode-se inferir que quando o papel da família é menos central na vida do indivíduo, este não receberá tanto apoio por parte dos membros familiares, o que conseqüentemente irá destabilizar o equilíbrio entre o domínio da família e do trabalho. Em concordância, e, segundo a Teoria *person-environment fit* (Edwards, 1991; Voydanoff, 2004; 2005), a centralidade na família fornece ao indivíduo um recurso fundamental, providenciado pela família (i.e., suporte familiar), que pode ajudá-lo a lidar com as exigências do trabalho, promovendo, desta forma, o balanço entre o trabalho e a família.

A Teoria das Fronteiras (Clark, 2000) também pode ajudar a perceber a importância que o tipo de centralidade tem na vida do indivíduo. A teoria propõe que o papel que cada pessoa desempenha ocorra em diferentes domínios, separados por fronteiras físicas, temporárias ou psicológicas, contudo existe a possibilidade de permeabilidade de fronteiras entre domínios, e os indivíduos podem diferir na forma como cruzam estas fronteiras (Clark, 2000). Por conseguinte, os *border-crossers* (i.e., indivíduos que cruzam as fronteiras) dependendo do grau em que participam nos domínios, podem ser mais periféricos ou centrais. Os *border-crossers* periféricos não internalizam as características do domínio, enquanto que os *border-crossers* centrais identificam-se pessoalmente com as características do domínio. Assim sendo, os *border-crossers* que são participantes centrais num domínio estão mais motivados a proteger as fronteiras desse mesmo domínio (Clark, 2000). Quando os indivíduos são *border-crossers* centrais no domínio da família (i.e., alta centralidade na família) sentem-se motivados a não permitir que os problemas relacionados com o trabalho interfiram na esfera familiar. Contudo, quando o domínio da família não é central na vida dos indivíduos, pode

ocorrer *spillover* negativo do trabalho para a família, portanto, será mais fácil atravessar a fronteira e pensar em questões relacionadas com o trabalho durante o tempo despendido com a família (Sanz-Vergel et al., 2011). De acordo com Noor (2004), quando a saliência do papel da família é alta, as questões relacionadas com a esfera laboral que interferem com o domínio da família podem prejudicar o bem-estar do indivíduo. Visto que, quando a saliência de um papel é alta detém mais significado pessoal, envolvendo mais dedicação de recursos e implicações para o bem-estar, ao invés de quando a centralidade é baixa (Bagger et al., 2008). Também foi constatado que os indivíduos que têm uma identificação forte com o seu papel familiar valorizam muito o equilíbrio entre o domínio do trabalho e da família (Honeycutt & Rosen, 1997).

Em Portugal as organizações ainda se mostram com iniciativas inadequadas ou inexistentes para satisfazer as necessidades da família (e.g., Guerreiro & Abrantes, 2007; Matias, Andrade & Fontaine, 2012). Desta forma, pode-se deduzir que os recursos provenientes do trabalho são insuficientes para atender às exigências do domínio familiar. Por este motivo, os indivíduos com alta centralidade na família podem depender do suporte da família para colmatar esta lacuna. Ao receber suporte proveniente da família pode fornecer ao indivíduo recursos, tanto instrumentais como emocionais, para que ele atinja os seus objetivos laborais e familiares (Russo et al., 2016). Deste modo, pode-se concluir que quando um indivíduo não se sente realizado no domínio do trabalho, mas tem uma centralidade na família elevada, os recursos que provêm desta centralização podem ajudá-lo a ultrapassar as dificuldades laborais.

Consoante a revisão de literatura realizada, foi postulada uma segunda hipótese, no sentido de investigar a relação entre os três construtos em estudo:

Hipótese 2: A centralidade na família modera a relação entre o suporte da família e o balanço trabalho-família, sendo esta relação mais forte quando a centralidade na família é alta, por comparação com a situação em que a centralidade na família é baixa.

Método

Procedimento e Amostra

A recolha dos dados para o presente estudo realizou-se no âmbito de um projeto de investigação internacional sobre a relação entre o trabalho e a família, a cargo da Professora Doutora Maria José Chambel e da Professora Doutora Vânia Sofia Carvalho, tendo sido aprovado pela comissão ética da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Porém, deste questionário, apenas foram utilizadas algumas escalas que correspondem às variáveis do presente estudo. No que concerne ao procedimento de recolha de dados, os estudantes de mestrado da Faculdade de Psicologia participaram nesta recolha, sendo que para esta recolha os participantes tinham de preencher alguns requisitos, tais como: trabalhar no mínimo 20 horas por semana; ter de estar a trabalhar numa organização (ou seja, não podiam ser trabalhadores independentes); deviam de ter pelo menos um filho com menos de 20 anos e a viver em casa dos participantes. Os questionários foram distribuídos em papel e recolhidos pelos alunos em envelope fechado. A todos os participantes foi garantida o anonimato e confidencialidade das suas respostas.

A amostra obtida corresponde a um total de 302 participantes, sendo que o recrutamento preferencial seria fora da região de Lisboa. Esta amostra é constituída por um número equilibrado de colaboradores do sexo masculino (47.4%) e do sexo feminino (52.6%). No que diz respeito à idade, a maioria dos colaboradores tem em média 44 anos, e verifica-se que a idade mínima nesta amostra é de 24 anos e a máxima corresponde a 63 anos. Também pode-se verificar que 11,3% dos indivíduos está solteiro ou separado e que a grande maioria está casada ou a coabitar (88.4%). Desta forma, podemos deduzir que o estado civil de cada participante pode indicar que o apoio familiar pode ser importante nas suas vidas, isto porque todos os participantes têm pelo menos um filho menor de 20 anos a coabitar com os mesmos, o que

também indica que o papel familiar possa ter grande relevo na vida de cada participante. Relativamente ao sector industrial de cada participante, podemos apurar que a grande maioria (42.7%) está nos serviços, 20.2% está na industria, 12.9% está na educação, 7.6% no turismo, em medicina ou serviço social são 6.3%, nas finanças existe 3%, na segurança/proteção são 1.7%, 1.3% exerce funções no governo, no entretenimento estão 1% dos trabalhadores e 3.3% estão noutros sectores.

Medidas

Suporte da família. Esta medida foi avaliada através de 6 itens da escala de Shockley e Allen (2013), traduzida e adaptada para este estudo por Carvalho e Chambel (2017). Os itens foram respondidos mediante uma escala de *Likert* de 5 pontos, entre 1 (*discordo fortemente*) e 5 (*concordo fortemente*). Deste modo, as pontuações mais elevadas são indicadoras de uma maior perceção de apoio familiar (e.g., *Quando estou frustrado pelo meu trabalho, alguém na minha família tenta compreender.*). A variável em questão indicou um coeficiente de consistência interna ($\alpha = .79$), próximo do limiar de .7 tal como apresentado por Nunnally (1978).

Balanço trabalho-família. Para esta medida foi utilizada uma escala reduzida de Allen e Kiburz (2012), e Greenhaus et al. (2012), traduzida para este estudo por Chambel e Carvalho (2017). Os participantes responderam através de uma escala de *Likert* de 5 pontos, entre 1 (*discordo fortemente*) e 5 (*concordo fortemente*). Foi necessário reverter um dos itens, para que, tal como nos restantes itens, as pontuações mais elevadas nesta escala pudessem evidenciar um maior nível de equilíbrio entre o domínio da família e o domínio do trabalho (e.g., *De um modo geral, acredito que o meu trabalho e a minha vida familiar não estão equilibrados; Experiencio um elevado equilibrio trabalho-família*). O coeficiente de consistência interna (α) para esta escala foi de .79.

Centralidade na Família. De forma a medir esta variável foi utilizada a escala *identity salience – career and family centrality* de Lobel e Clair (1992), que foi adaptada e traduzida por Carvalho e Chambel (2017). A avaliação da centralidade na família foi feita segundo o trabalho de Lobel e Clair (1992). Em específico, foi pedido aos participantes que seleccionassem entre 5 opções de resposta que melhor descrevesse as prioridades do seu dia-a-dia. As respostas a assinalar iam de "sou, em primeiro lugar, uma pessoa dedicada à carreira" até "Sou, em primeiro lugar, uma pessoa dedicada à família".

Variáveis de Controlo. De acordo com investigações anteriores o sexo pode ser uma variável que gera diferenças nos resultados, visto que indivíduos do sexo feminino ainda estão associados como principais responsáveis pelas tarefas domésticas, o que pode dificultar o balanço entre a vida familiar e laboral (e.g., Rothbard & Dumas, 2006; Valcour, 2007; Abendroth, & Den Dulk, 2011). Sendo assim, e de modo a evitar outras explicações para os resultados obtidos, o sexo dos participantes foi controlado neste estudo (onde foi codificado numa variável categórica para efeitos estatísticos, em que 0 = homem; 1 = mulher). A idade também poderia ser uma variável a ser controlada, contudo como um dos requisitos para responder a este questionário é ter pelo menos um filho com menos de 20 anos a coabitar com os participantes, optou-se por não controlar esta variável, visto que já estava controlada devido ao requisito mencionado acima.

Análise de dados

De forma a proceder à análise de dados, foram utilizados os programas estatísticos *IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 26.0)*, *SPSS Analysis of Moment Structures (AMOS 26.0)* e o *Process*, a ferramenta computacional desenvolvida por Hayes (2012).

Primeiramente, procedeu-se à análise de valores em falta, *missings*, constatando-se que a amostra não os possuía. Uma vez que todas as medidas deste estudo foram traduzidas para a

língua portuguesa e validadas por estudos anteriores, não foi necessário efetuar uma análise fatorial exploratória.

Deste modo, a primeira análise estatística realizada foi a análise fatorial confirmatória, e para tal utilizou-se o programa AMOS 26.0 para testar o modelo de medida, sendo que é este modelo que integra e relaciona as variáveis latentes em estudo (i.e., suporte da família e o balanço trabalho-família), comparando-o com o modelo de fator único. Tendo como objetivo descartar a hipótese de que os resultados fossem explicados pelo facto da recolha de dados ter sido feita apenas utilizando uma fonte, nomeadamente o questionário. Sendo assim, procedeu-se à comparação das diferenças do Qui-Quadrado (χ^2) entre o modelo teórico e o modelo de um fator, bem como uma análise aos principais índices de ajustamento. Os índices de ajustamento, segundo Byrne (2013), devem ser iguais ou superiores a .9 no caso do *Comparative Fit Index* (CFI), do *Incremental Fit Index* (IFI) e do *Tucker Lewis Index* (TLI), e para o *Root Mean Squared Error of Approximation* (RMSEA) devem ser iguais ou inferiores a .08. Relativamente à variável latente, centralidade na família, sendo uma variável categorial, não fez parte da análise fatorial confirmatória.

Em seguida, procedeu-se à análise descritiva dos instrumentos de medida, utilizando-se o SPSS 26.0, onde foi efetuada a análise dos dados, para todas as variáveis em estudo, através do cálculo das principais medidas de tendência central e de dispersão. E, com exceção da variável centralidade na família, também foram calculados os coeficientes de consistência interna (*alfas de Cronbach*) e dos coeficientes de correlação de *Pearson* (r). Por último, realizou-se o teste de hipóteses por meio da ferramenta computacional *Process* (Hayes, 2018), que opera em conjunto com o SPSS (26.0), em que foi utilizado o *Modelo 1*, para testar o efeito de moderação proposto pelo modelo teórico deste estudo. Deste modo, conseguiu-se verificar o tamanho, direção e significância estatística do efeito de moderação da centralidade na família na relação entre o suporte da família e o BTF.

Resultados

Análise Fatorial Confirmatória

Ao efetuar a análise fatorial confirmatória (AFC) conseguimos analisar o ajuste das respostas obtidas em relação ao modelo proposto, sendo que este é constituído pelas variáveis latentes do presente estudo (i.e., suporte da família e BTF), e desta forma, podemos testar a validade deste modelo. Podemos verificar que existe um bom ajuste do modelo teórico para todos os índices de ajustamento ($\chi^2(30) = 50.69, p < .011$; RMSEA = .05; IFI= .98; CFI= .98 e TLI= .97). Por sua vez, o modelo de um fator, em que apenas uma variável latente é representada por todas as variáveis observadas, demonstrou níveis inferiores nos índices de ajustamento (RMSEA= .16; IFI= .79; CFI= .78 e TLI= .69), e também apresentou um valor qui-quadrado significativamente mais elevado ($\chi^2(31) = 264.480, p < .000$), sendo a diferença entre os dois modelos também significativa ($(\Delta\chi^2(1) = 213.79, p < .01)$). Por conseguinte, podemos constatar que o modelo teórico é o que melhor se adequa aos dados, validando o facto de que as variáveis latentes do presente estudo representam construtos distintos.

Medidas de tendência central, de dispersão e correlações das variáveis em estudo

Tabela 1

Média, Desvio-Padrão (DP) e Correlações (r) entre as Variáveis em Estudo

	Média	DP	R			
			1.	2.	3.	4.
1. Sexo ^(a)	-	-				
2. Suporte da Família	3.65	.69	-.19**			
3. BTF	3.53	.69	.00	.19**		
4. Centralidade na Família	3.51	.81	.09*	.03	.17**	

Nota: N =302. ^(a) Variável *dummy* (0 = homem e 1 = mulher). * $p < .05$ (2-tailed); ** $p < .001$ (2-tailed)

Como podemos observar na tabela 1, encontram-se representados os valores médios (M) e de desvio-padrão (D.P.) para as variáveis em estudo, ressaltando que foram utilizadas escalas de *Likert* de 5 pontos, que variam entre 1 (*discordo fortemente*) e 5 (*concordo fortemente*), à exceção da variável - centralidade na família. Deste modo, os participantes parecem ter uma percepção moderadamente elevada do suporte da família (M= 3.65, D.P.= .69, em que o 3 equivale a *não concordo nem discordo*). Também podemos observar os participantes têm uma percepção moderadamente elevada do balanço entre o trabalho e a família (M= 3.53, D.P.= .69, em que o 3 equivale a *não concordo nem discordo*). Relativamente à centralidade na família, os participantes em média optam pela terceira opção das cinco disponibilizadas (i.e., *Sou uma pessoa dedicada à carreira e à família.*), o que indica que não dão destaque à centralidade de um domínio específico (i.e., família ou trabalho) mas que valorizam, de igual forma, os dois domínios (M= 3.51, D.P.= .81).

No que diz respeito às correlações (tabela 1), podemos observar que a variável, BTF relaciona-se de forma significativa e positiva com todas as variáveis de estudo (com a exceção da variável de controlo), nomeadamente com o suporte na família ($r = .19, p < .01$) e com a centralidade da família ($r = .17, p < .01$). Relativamente ao suporte da família, esta variável não apresenta uma relação significativa com a centralidade na família, contudo com a variável de controlo, sexo, demonstra uma relação negativa e significativa ($r = -.19, p < .01$). O sexo também se relaciona significativamente com a centralidade na família, mas de forma positiva ($r = .09, p < .05$). Como referido anteriormente, o suporte da família apresenta uma relação negativa com o sexo, o que demonstra uma tendência para as mulheres (1) terem uma percepção mais negativa do suporte da família do que os homens (0). Relativamente à relação entre variável sexo e centralidade na família, podemos observar que existe uma tendência para que a centralidade na família seja mais elevada para as mulheres (1) do que para os homens (0). Por conseguinte, estas observações reforçam a necessidade de controlar o efeito desta variável no teste de hipóteses,

visto que ela tem um efeito significativo e não está a ser estudada. Por fim, podemos reconhecer que, quando maior a percepção de suporte, mais equilíbrio entre a esfera da família e do trabalho é percebido, tal como era esperado pela primeira hipótese deste estudo. Também podemos constatar que quanto maior for a centralidade na família na vida do indivíduo, maior irá ser o equilíbrio percebido entre as duas esferas anteriormente mencionadas. Contudo, o mesmo efeito não ocorre para o suporte da família, o que indica que a centralidade na família não será um moderador da relação entre o suporte da família e o balanço trabalho-família, contestando desta forma a segunda hipótese deste estudo.

Teste de Hipóteses

Por forma a testar as hipóteses apresentadas neste estudo, foi utilizado o *Modelo 1* do *software* Process (Hayes, 2018), que se trata de uma ferramenta computacional para o SPSS 26.0, que permite testar a moderação do modelo teórico.

Tabela 2

Análise de Efeito e Moderação entre as Variáveis em Estudo

	Balanço Trabalho-Família (BTF) ($R^2 = .07; p < .001$)			
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Suporte da Família	.19	.06	3.29	.001
Centralidade na Família	.14	.05	3.03	.003
Sexo	.03	.08	.40	.689
Suporte da Família * Centralidade na Família	-.07	.07	-.91	.362

Nota: N=302, *B* = coeficiente de regressão não-estandardizado, *SE* = Erro-Padrão.

A primeira hipótese do presente estudo propõe que o suporte da família se relaciona positivamente com o BTF. Tal como se pode observar na tabela 2, os resultados mostram que

esta hipótese é suportada ($B=.19, p<.001$). Deste modo, quanto maior for a percepção do suporte da família, maior o nível de balanço entre o trabalho e a família.

Relativamente à segunda hipótese, que propõe que a relação entre o suporte da família e o BTF seja moderada pela centralidade na família, pode-se admitir que não existe um efeito moderador ($B= -.06, p<.362$), e, sendo assim, a segunda hipótese não foi confirmada. No entanto, pode-se observar que existe um efeito direto da variável moderadora na variável dependente ($B= .14, p<.003$). O que indica que a centralidade na família tem efeito direto no que toca à promoção do BTF, ou seja, quanto maior for a centralidade na família, o nível de BTF aumenta.

Por último, como se pode analisar na tabela 2, a variável de controlo, sexo, não apresenta uma relação significativa com a variável moderadora ($B= .03, p<.689$).

Discussão

O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre suporte da família e o BTF, considerando o papel moderador da centralidade na família, numa amostra internacional de trabalhadores de diversos sectores. Conforme o esperado, existe uma relação positiva e significativa entre o suporte da família e o BTF (H1). Como referido, a relação entre estas duas variáveis foi pouco estudada (Russo et al., 2016), o que confere a este estudo um contributo adicional importante para a literatura nesta área. Contudo, oposto ao esperado, os resultados sugerem que a centralidade na família não modera a relação entre o suporte da família e o BTF (H2). Porém, observou-se que a centralidade na família tem um efeito direto e positivo no BTF, que, por sua vez, sugere que quanto mais central a família for na vida do indivíduo, mais facilmente o balanço será obtido entre os dois domínios.

Os resultados observados estão em concordância com o pressuposto de que ter um recurso preponderante na nossa vida é essencial para alcançar o equilíbrio desejado entre o domínio do trabalho e da família (Clark, 2000; Ballout, 2008). De facto, esta hipótese está em consonância com a COR (Hobfoll, 1989) e a Teoria das Fronteiras (Clark, 2000), que explicam a interface trabalho-família numa vertente mais positiva, reforçando o papel da família como um suporte predominante na vida do indivíduo, e que faz com que as exigências do trabalho sejam colmatadas ao gerar mais recursos, e conseqüentemente, faz com que o balanço seja alcançado por meio deste recurso (i.e., suporte da família). Desta forma, os resultados do presente estudo vão ao encontro da Teoria COR (Hobfoll, 1989), na medida em que possuir um recurso preponderante irá, conseqüentemente, gerar mais recursos, formando uma espiral de ganhos, fornecendo um enriquecimento de recursos pessoais, beneficiando o seu bem-estar (Hakanen & Schaufeli, 2012). Adicionalmente, também está de acordo com resultados de estudos anteriores que suportam o pressuposto que a família pode atuar como um mecanismo de suporte, quando este apoio é percebido pelo indivíduo (e.g., Cohen & Wills, 1985; Carlson & Perrewé, 1999; Powell & Greenhaus, 2006; Matthews, Bulger & Barnes-Farrel, 2010; Hammer, Kossek, Bodner, Anger & Zimmerman, 2011). Estes resultados também estão de acordo com a Teoria do *Spillover* (Staines, 1980), ao assumir que as experiências adquiridas mediante o envolvimento num dos domínios proporcionam recursos que podem ser utilizados de forma propícia no desempenho do outro domínio, possibilitando, assim, uma melhor qualidade de vida e um sentimento de bem-estar (Grzywacz & Marks, 2000).

Ao contrário do esperado, os resultados deste estudo mostram que, a centralidade na família não atua como moderador entre o suporte da família e o BTF. O que, por sua vez, reforça o que foi analisado em estudos anteriores, onde a centralidade da família não apresentou resultados significativos como moderador na interface trabalho-família (e.g., Noor, 2004; Calvo-Salguero et al., 2010; Sharma, 2012; Chang, Chen & Chi, 2014). Noor (2004) também

não observou efeitos moderadores, utilizando a centralidade na família, o que sugere que a centralidade na família provavelmente pode ser um preditor mais importante no caso do BTF. Uma alternativa explicativa para a centralidade na família não moderar a relação entre o suporte da família e o BTF, pode estar na definição operacional da variável, isto é, na forma de avaliar a saliência do papel na vida do indivíduo, o que pode ter influenciado os resultados obtidos. De acordo com Stryker (1980) a relevância da identidade está associada à probabilidade de o indivíduo desenvolver uma identidade através de determinadas situações. Sendo assim, uma identidade é saliente quando é invocada, intencionalmente ou não, em diversas situações (Stryker, 1980; Stryker & Serpe, 1994). No entanto, a conceptualização da saliência foi formulada por muitos autores como uma organização consciente de identidades (Sharma, 2012), contudo a definição e medição prendeu-se com o nível de importância que é dada a um papel que é significativo para o eu do indivíduo. Desta forma, outros estudos poderão tomar em consideração as diversas conceptualizações para uma avaliação mais precisa e específica. Uma outra explicação prende-se com o facto de os valores da centralidade na família, na amostra estudada, revelarem-se médios, e, portanto, o estudo deste modelo noutra amostra com mais saliência na família, poderia evidenciar significado estatístico do efeito do moderador. Assim sendo, deve-se apelar a mais estudos que analisem esta hipótese. Não obstante ao que foi mencionado anteriormente, a centralidade na família tem um papel muito importante nos resultados deste estudo, visto que apresenta uma relação direta com o BTF, e apesar de não estar previsto nas hipóteses, está de acordo com a Teoria de Stryker (1968, 1980, 1987), a COR (Hobfoll, 1989) e a Teoria *person-environment fit* (Edwards, 1991; Voydanoff, 2004; 2005), no sentido em que os indivíduos com uma centralidade alta na família investem mais nesta esfera (Adams et al., 1996), e, portanto, poderão receber mais suporte providenciado pela família, o que pode manifestar mais recursos para ajudar o indivíduo a lidar com as exigências do trabalho.

Por último, os resultados obtidos contribuem para a literatura organizacional, na medida em que confere um melhor entendimento acerca da importância do papel da centralidade na família para um melhor equilíbrio tanto no contexto organizacional como no familiar, utilizando como base a Teoria da identidade de Stryker (Stryker 1968, 1980, 1987). Bem como, um melhor entendimento do suporte da família na promoção do BTF, tendo por base a COR (Hobfoll, 1989), a Teoria das fronteiras (Clark, 2000) e a Teoria *person-environment fit* (Edwards, 1991; Voydanoff, 2004; 2005), que está aliada à Teoria do *spillover* (Staines, 1980).

Limitações e Sugestões para Estudos Futuros

Não obstante às inferências realizadas com base nos resultados do presente estudo, é necessário considerar algumas limitações. Uma delas prende-se com o facto deste estudo ser de natureza transversal, o que apenas nos permite inferir a valência (i.e., natureza positiva ou negativa) e a significância das relações num determinado momento. Neste sentido, e para colmatar este obstáculo, estudos futuros poderiam contemplar uma avaliação longitudinal, onde as variáveis pudessem ser avaliadas periodicamente ao longo do tempo. Em segundo lugar, as respostas a este estudo foram obtidas através de um método de autoavaliação, o que pode implicar que os participantes estejam sujeitos ao efeito de desejabilidade social. Contudo, para contornar o efeito deste fenómeno, foi garantido o anonimato aos participantes, salientado que não existiam respostas certas ou erradas e que o intuito seria a visão pessoal do participante. Uma outra limitação prende-se com o facto de neste estudo não se ter procedido à distinção dos diferentes tipos de apoio/suporte que a família pode providenciar (e.g., apoio emocional e apoio instrumental). Diferentes tipos de apoio podem ter outro tipo de impacto tanto na variável dependente como no moderador. Neste estudo, apenas foi tido em consideração o apoio da família como fonte de suporte, e que revela ser uma das principais fontes de suporte para o

indivíduo, gerando múltiplos benefícios que vão além do domínio familiar (Russo et al., 2016). No entanto, outras fontes de suporte extra-organizacionais, como as recebidas por amigos, familiares mais distantes ou membros da comunidade, podem ter um impacto igualmente crucial, e não foram examinadas neste estudo. Deste modo, sugere-se que estudos futuros façam a sua inclusão para destacar determinantes adicionais no estudo do BTF.

Outra limitação prende-se com o supracitado, no sentido em que as análises revelaram resultados medianos no grau de importância atribuído à família (i.e., centralidade da família), o que pode indicar que a avaliação da medida em 5 itens pode não ser suficientemente sensível para compreender a complexidade deste construto. Sendo assim, estudos futuros poderão utilizar para além da metodologia usada outras que a complementem.

Por último, o presente estudo não contemplou variáveis de cariz cultural, o que pode representar uma limitação na análise das variáveis em estudo. O fator do individualismo *versus* o coletivismo demonstra ser uma variável importante no domínio trabalho-família (Calvo-Salguero et al., 2010). Consequentemente, a cultura individualista tende a ser caracterizada pela valorização da autonomia pessoal e pela colocação dos objetivos pessoais acima dos outros, enquanto que a cultura coletivista defende os interesses dos grupos, como os da família, acima dos interesses pessoais (Hofstede, 2001). O facto de Portugal ser considerado um país coletivista (Lykes & Kemmelmeier, 2014), pode influenciar os resultados do modelo teórico, na medida em que neste tipo de cultura o trabalho é percebido como um meio para melhorar o bem-estar na esfera familiar (Farivar, Cameron & Yaghoubi, 2016), ou seja, pode criar uma tendência para que as pessoas sejam culturalmente centradas na esfera familiar, influenciando desta forma os resultados. Neste sentido, a cultura é um fator de impacto nas variáveis em estudo, pelo facto de haver esta dualidade entre culturas (i.e., individualismo ou coletivismo), e, portanto, estudos futuros deverão fazer esta comparação cultural.

Implicações Práticas

A análise das relações estabelecidas neste estudo tem implicações importantes para os gestores de recursos humanos que estejam interessados em promover o BTF, fornecendo uma base sobre a qual podem criar estratégias que contribuam para este efeito, e a par com os objetivos organizacionais.

Primeiramente, este estudo mostra que o suporte da família revela ser um grande aliado para o alcance do BTF. Como medidas práticas os gestores de recursos humanos deverão atuar no sentido de promover este tipo de suporte. Sendo assim, as organizações podem atuar em medidas e políticas que enriqueçam a quantidade e qualidade de suporte fornecido pela família aos colaboradores, como estender os eventos da empresa aos colaboradores e às suas famílias, para que as mesmas se envolvam na organização, como por exemplo, fornecimento de workshops para os trabalhadores e as suas famílias, atividades de lazer, festas ou atividades desportivas; zonas de convívio ou espaços de refeição que possam envolver a família. Este estudo vem suportar a premissa de que não só o suporte proveniente das organizações tem resultados significativos no trabalho. Neste sentido, as organizações devem estar conscientes da importância que o suporte familiar pode ter nos seus trabalhadores, contribuindo para a harmonização das exigências sentidas no local de trabalho, visto que estes encontram na sua família uma fonte de apoio para responder a possíveis dificuldades que surjam fora desta esfera (e.g., tarefas no trabalho). Por conseguinte, também proporciona às organizações uma ferramenta para lidarem de forma mais eficiente com os seus trabalhadores.

Em segundo lugar, os gestores de recursos humanos podem usar a centralidade na família como ferramenta para seleção de novos colaboradores, para que os indivíduos que tenham uma maior centralidade na família sejam alocados a posições que possam proporcionar um maior bem-estar (Shi, Zhang, Xie & Ma, 2018). Adicionalmente, as organizações deveriam de interpretar a centralidade na família como um recurso que pode aumentar o BTF (Thompson,

Beauvais & Lyness, 1999), para que, conseqüentemente, haja uma promoção de maior bem-estar entre os seus colaboradores, o que proporcionalmente se reflete em maior produtividade. Assim, as organizações podem adotar medidas amigas das famílias que estejam alinhadas com a centralidade na família dos seus colaboradores. Tais como, como flexibilização do tempo e de formas de trabalho para se adequar às circunstâncias pessoais; assistência infantil no local e fora do local de trabalho (e.g., *baby sitting* no local de trabalho); licenças de apoio a pais trabalhadores; criação de serviços de apoio às crianças (e.g., vouchers para cuidados infantis e programação educacional), aos idosos e outros dependentes; acesso a creches de alta qualidade; possibilitar a ausência no posto de trabalho por uma emergência familiar; disponibilizar programas de ATL e de férias para filhos/as de trabalhadores; entre outras medidas amigas das famílias.

É importante salientar que as organizações para além de fornecerem medidas que promovem o BTF, garanta que elas são, de facto, utilizadas pelos colaboradores, e que estes não se sintam ostracizados por usufruírem das mesmas. Para que tal ocorra é requerido uma mudança na cultura organizacional, de uma mentalidade mais tradicional, mas persistente, que considera o trabalho e a família como incompatíveis entre si, para uma cultura mais tolerante que reconheça o benefício do BTF nos seus colaboradores (Russo et al., 2016).

Em suma, sugere-se fomentação do envolvimento das famílias nas empresas para que o suporte que elas providenciam tenha ainda mais impacto nos colaboradores, e conseqüentemente, no seu bem-estar e produtividade. As organizações que pratiquem este tipo de medidas amigas das famílias podem assumir uma posição de distinção no atual contexto organizacional, ativamente competitivo, ao perceber singularidade de cada colaborador.

Importa referir que no período em que esta tese foi realizada, o mundo atravessa uma pandemia, e Portugal não foi exceção, o que implica uma mudança abrupta no contexto organizacional. Um novo panorama laboral instalou-se nas vidas de todas as pessoas, onde o

trabalho a partir de casa tornou-se numa realidade para a grande maioria, colocando desafios às organizações, aos colaboradores e às respetivas famílias (Ordem dos Psicólogos, 2020). Principalmente agora, os psicólogos desempenham um papel fundamental na gestão dos recursos humanos, para a promoção do BTF (Ordem dos Psicólogos, 2020). Redefinindo estratégias e desenhando um plano que permita a conciliação e o balanço entre o trabalho e a família (Ordem dos Psicólogos, 2020). Tanto a “Ordem dos Psicólogos como as empresas de recursos humanos defendem cada vez mais o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional” (Jornal Económico, 2020). Deste modo, o conjunto de implicações práticas que este estudo veio a revelar mostra a importância emergente da necessidade de atuar no contexto organizacional numa vertente mais ampla. Principalmente, o panorama atual comprova a urgência no investimento por parte das organizações no seu capital humano e na importância que o contexto familiar evidencia.

Referências bibliográficas

Abendroth, A. K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, employment and society, 25*, 234-256.

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology, 81*, 411.

Allen, T. D. (2012). The work-family role interface: a synthesis of the research from industrial and organizational psychology. *Handbook of Psychology, Second Edition, 12*.

Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work-family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 372-379.

Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*, 99-121. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330

Allen, T., & Paddock, L. (2015). How being mindful impacts individuals' work-family balance, conflict, and enrichment: A review of existing evidence, mechanisms and future directions. *Mindfulness in organizations, 213- 238*.

Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior, 40*, 288-305. doi: 10.1016/0001-8791(92)90052-2

Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology, 90*(1), 132-146. doi:10.1037/0021-9010.90.1.132

Bagger, J., Li, A., & Gutek, B. A. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Human Relations*, *61*, 187-211. doi: 10.1177/0018726707087784

Bagger, J., & Li, A. (2012). Being important matters: The impact of work and family centralities on the family-to-work conflict–satisfaction relationship. *Human relations*, *65*, 473-500. doi: 10.1177/0018726711430557

Jornal Económico (2020). *Distanciamento E teletrabalho obrigam escritórios a mudar*. Retirado de <https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/distanciamento-e-teletrabalho-obrigam-escritorios-a-mudar-592751>

Behson, S. J. (2002). Which dominates? The relative importance of work–family organizational support and general organizational context on employee outcomes. *Journal of vocational behavior*, *61*, 53-72. doi: 10.1006/jvbe.2001.1845

Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Mosley Jr, D. C., & Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, *23*, 215-235. doi: 10.1108/02683940810861356

Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (3rd ed.). New York, USA: Routledge.

Bhowon, U. (2013). Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of business studies quarterly*, *5*, 78.

Calvo-Salguero, A., Carrasco-González, A. M., & Salinas-Martínez, J. M. (2010). Relationship between work-family conflict and job satisfaction: The moderating effect of gender and the salience of family and work roles. *African journal of business management*, *4*, 1247-1259.

Cantera, L. M., Cubells, M. E., Martínez, L. M., & Blanch, J. M. (2009). Work, family, and gender: Elements for a theory of work-family balance. *The Spanish journal of psychology*, *12*, 641-647.

Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of management*, *25*, 513-540. doi: 10.1016/S0149-2063(99)00013-6

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment?. *Human relations*, *62*, 1459-1486. doi: 10.1177/0018726709336500

Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work—family centrality on work—family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, *34*, 244-262. doi: 10.1177/0149206307309262

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, *98*, 310. doi: 10.1037/0033-2909.98.2.310

Chang, A., Chen, S. C., & Chi, S. C. S. (2014). Role salience and support as moderators of demand/conflict relationships in China. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *23*, 859-874. doi: 10.1080/1359432X.2013.821739

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, *53*, 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001

Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2001). *Work-life Balance in the New Millennium: Where are We? Where do we need to go?* (Vol. 4). Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

Dixon, M. A., & Sagas, M. (2007). The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research quarterly for exercise and sport*, *78*, 236-247. doi:10.1080/02701367.2007.10599421

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25, 178-199. doi:10.2307/259269

Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. International review of industrial and organizational psychology, (pp. 283–357). John Wiley & Sons.

Eurofound. (2014). *Riscos psicossociais na Europa: Prevalência e estratégias de prevenção*. Retirado de <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5f83d9a9-0987-4269-8bd5-3f825fcd4e95/language-pt/format-PDF/source-135598752>

Farivar, F., Cameron, R., & Yaghoubi, M. (2016). Work-family balance and cultural dimensions: from a developing nation perspective. *Personnel Review*. doi: 10.1108/PR-09-2014-0196

Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 299-307. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.001

Frone, R.M. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick, L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington DC: American Psychological Association.

Guerreiro, M. D. D., & Abrantes, P. (2007). Transições incertas: os jovens perante o trabalho e a família. *Uncertain Transitions: Young Adults in Work and Family*, Lisbon: CITE.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10, 76-88. doi: 10.5465/amr.1985.4277352

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, *63*, 510-531. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association.

Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work–family balance. *Journal of vocational behavior*, *80*, 266-275. doi: 10.1016/j.jvb.2011.10.008

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, *5*, 111. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.111

Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources*, *9*, 455-471. doi: 10.1177/1523422307305487

Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, *141*, 415–24. doi: 10.1016/j.jad.2012.02.043

Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2007). Clarifying the construct of family-supportive supervisory behaviors (FSSB): A multilevel perspective. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Exploring the work and non-work interface* (pp. 165–204). San Francisco, CA: Elsevier

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2nd ed.). New York, USA: The Guilford Press.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, *44*, 513.

Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., & Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, *7*, 465-478. doi: 10.1177/0265407590074004

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, *6*, 307–324. doi: 10.1037/1089-2680.6.4.307

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications.

Hogg, M. A., Terry, D. J., & White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social psychology quarterly*, 255-269. doi: 10.2307/2787127

Honeycutt, T. L., & Rosen, B. (1997). Family friendly human resource policies, salary levels, and salient identity as predictors of organizational attraction. *Journal of Vocational Behavior*, *50*, 271-290. doi: 10.1006/jvbe.1996.1554

Instituto Nacional de Estatística. (INE, 2018). *Conciliação da vida profissional com a vida familiar – 2º Trimestre de 2018*. Retirado de https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=316332554&DESTAQUESmodo=2

Instituto Nacional de Estatística. (INE, 2019). Índice de Bem-Estar. Retirado de https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=354444660&DESTAQUESmodo=2

Jiang, L., & Johnson, M. J. (2018). Meaningful work and affective commitment: A moderated mediation model of positive work reflection and work centrality. *Journal of Business and Psychology*, *33*, 545-558. doi: 10.1007/s10869-017-9509-6

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, *14*, 323-327. doi: 10.5172/jmo.837.14.3.323

Karassvidou, E., & Glaveli, N. (2015). Work-family balance through border theory lens: the case of a company “driving in the fast lane”. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. doi: 10.1108/EDI-05-2014-0038

King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, *16*, 235-258. doi:10.1002/job.4030160306

Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, Vol. 7. *Time in organizational behavior* (pp. 79–93). John Wiley & Sons.

Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology*, *64*, 289-313. doi: 10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x

Lee, N., Zvonkovic, A. M., & Crawford, D. W. (2014). The impact of work–family conflict and facilitation on women’s perceptions of role balance. *Journal of Family Issues*, *35*, 1252-1274. doi: 10.1177/0192513X13481332

Lim, S., & Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help?. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*, 95. doi: 10.1037/a0021726

Lobel, S. A. and L. S. Clair (1992). Effects of Family Responsibilities, gender, and Career Identity Salience on Performance Outcomes. *The Academy of Management Journal*, *35*, 1057-1069.

Lykes, V. A., & Kimmelmeier, M. (2014). What predicts loneliness? Cultural difference between individualistic and collectivistic societies in Europe. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 45*, 468-490. doi: 10.1177/0022022113509881

Lyness, K. S., & Kropf, M. B. (2005). The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of European managers. *Human Relations, 58*, 33-60. doi: 10.1177/0018726705050934

Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family, 417-432*. doi: 10.2307/353506

Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de Spillover= Work and family balance: the psychological mechanism of spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 28*, 235-244. doi: 10.1590/S0102-37722012000200012

Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2012). The interplay of gender, work and family in Portuguese families. *Work Organisation, Labour and Globalisation, 6*, 11-26. doi: 10.13169/workorgalaboglob.6.1.0011

Matthews, R. A., Bulger, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work-family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 78-90. doi: 10.1016/j.jvb.2009.06.011

McCarthy, A., Cleveland, J. N., Hunter, S., Darcy, C., & Grady, G. (2013). Employee work-life balance outcomes in Ireland: a multilevel investigation of supervisory support and perceived organizational support. *The International Journal of Human Resource Management, 24*, 1257-1276. doi: 10.1080/09585192.2012.709189

McNall, L. A., Masuda, A. D., Shanock, L. R., & Nicklin, J. M. (2011). Interaction of core self-evaluations and perceived organizational support on work-to-family enrichment. *The Journal of psychology, 145*, 133-149. doi: 10.1080/00223980.2010.542506

Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of social psychology, 144*, 389-406. doi: 10.3200/SOCP.144.4.389-406

Ordem dos Psicólogos. (OPP, 2020). Desconfinamento - regressar a (algumas) rotinas habituais. Recomendações para gestores e colaboradores. Retirado de <https://www.ordemdospsicologos.pt/pt/noticia/2850>

Ordem dos Psicólogos. (OPP, 2020). Pandemia nas organizações, recomendações para gestores. Retirado de <https://www.ordemdospsicologos.pt/pt/noticia/2782>

Ordem dos Psicólogos. (OPP, 2020). Gestão de Recursos humanos em tempo de pandemia. Retirado de <https://www.ordemdospsicologos.pt/pt/noticia/2785>

Poelmans, S., Greenhaus, J., & Maestro, M. L. H. (Eds.) (2013). *Expanding the boundaries of work-family research: A vision for the future*. Palgrave Macmillan.

Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2006). Managing incidents of work-family conflict: A decision-making perspective. *Human Relations, 59*, 1179-1212. doi: 10.1177/0018726706069765

Rothbard, N. P., & Dumas, T. L. (2006). Research perspectives: managing the work-home interface. *Work-life balance: A psychological perspective*, 71-89.

Rudd, N. M., & McKenry, P. C. (1986). Family influences on the job satisfaction of employed mothers. *Psychology of Women Quarterly, 10*, 363-372. doi: 10.1111/j.1471-6402.1986.tb00761.x

Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology, 11*, 173-188. doi: 10.1080/17439760.2015.1025424

Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Moreno-Jiménez, B. (2011). Daily detachment from work and home: The moderating effect of role salience. *Human Relations*, 64, 775-799. doi: 10.1177/0018726710393368

de Sousa, A. (2018). *Desafios à conciliação família-trabalho*. A Nova School of Business and Economics.

Sharma, A. (2012). Work-family conflict and job satisfaction: Moderating effects of gender and the salience of the family and work roles. *Advances in Asian Social Science*, 1, 151-161.

Shi, Y., Zhang, H., Xie, J., & Ma, H. (2018). Work-related use of information and communication technologies after hours and focus on opportunities: The moderating role of work-family centrality. *Current Psychology*, 1-8. doi: 10.1007/s12144-018-9979-3

Shockley, K. M. and T. D. Allen (2013). Episodic Work-Family Conflict, Cardiovascular Indicators, and Social Support: An Experience Sampling Approach. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 262-275.

Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human relations*, 33, 111-129. doi: 10.1177/001872678003300203

Stryker, S. (1968). Identity salience and role performance: The relevance of symbolic interaction theory for family research. *Journal of Marriage and the Family*, 558-564. doi: 10.2307/349494

Stryker, S. (1980). *Symbolic interactionism: A social structural version*. Benjamin-Cummings Publishing Company.

Stryker, S. (1987). Self and identity: Psychosocial perspectives. *Identity theory: developments and extensions*.

Stryker, S., & Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social psychology quarterly*, 16-35. doi: 10.2307/2786972

Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, 67, 545. doi: 10.1037/a0027974

Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of applied psychology*, 92, 1512-23. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1512

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 54, 392-415.

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398–412. doi:10.1111/j.17413737.2004.00028.x.

Voydanoff P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822–36. doi: 10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x

Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences. *Journal of vocational behavior*, 69, 445-461. doi:10.1016/j.jvb.2006. 07.002