



**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

Ana Raquel Duarte Silva

**Relação Trabalho-Família: Um estudo  
com motoristas profissionais**

Junho 2013



**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

Ana Raquel Duarte Silva

**Relação Trabalho-Família: Um estudo  
com motoristas profissionais**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado Integrado em Psicologia  
Área de Especialização em Psicologia do Trabalho,  
das Organizações e dos Recursos Humanos

Trabalho realizado sob a orientação da  
**Professora Doutora Isabel Maria Soares da Silva**

Junho 2013

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA DISSERTAÇÃO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE;

Universidade do Minho, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

## Índice

Agradecimentos .....	iii
Resumo.....	iv
<i>Abstract</i> .....	v
Introdução.....	6
Metodologia .....	10
Resultados .....	14
Discussão .....	20
Reflexões Finais .....	23
Referências Bibliográficas .....	24

## Índice de Tabelas

Tabela 1 - Síntese dos principais resultados das entrevistas .....	15
Tabela 2 - Estatísticas descritivas das medidas em estudo.....	18
Tabela 3 – Matriz de correlação entre as escalas em estudo .....	18
Tabela 4 – Matriz de correlação entre Conflito Trabalho-Família e variáveis sociodemográficas e familiares .....	19
Tabela 5 - Comparação da idade dos filhos em função do Conflito Trabalho-Família .....	19
Tabela 6 – Comparação do número de horas trabalhadas semanalmente em função do Conflito Trabalho-Família .....	19
Tabela 7 – Modelo dos preditores do Conflito Trabalho-Família .....	20

## Agradecimentos

Agradeço à Professora Doutora Isabel Silva, minha orientadora, pela motivação, exigência, e paciência. Mas principalmente por estimular o meu interesse pelo conhecimento, proporcionando-me inúmeras aprendizagens a cada reunião.

Conserve a excelente memória que tem, é admirável.

A todos os participantes deste estudo que disponibilizaram o seu tempo para responder, voluntariamente, ao questionário que lhes foi pedido. E, à organização na qual foi possível fazer a recolha dos dados, por acreditarem no projeto e me receberem com a melhor cordialidade.

À cidade de Braga e academia Minhota, representada pelos docentes e colegas, pela maravilhosa receção, inspiração, ensinamentos e novas formas de olhar o que me rodeia.

Aos meus amigos, pela compreensão e espaço que me deram. E que, cada um à sua maneira, estivessem perto ou mais longe, me influenciaram a ter as melhores energias para continuar sempre. Em especial à Mafalda com quem tive o privilégio de embarcar nesta aventura. Poderia a ter vivido sem a tua presença? O poder podia, mas não seria, de todo, a mesma coisa. Obrigada “bichinha” pelo simples facto de estares sempre por perto. Parece que chegou o momento: “Vamos mudar o mundo!”

À minha família, pelo crescimento em conjunto neste processo, e por estarem sempre comigo. Em especial ao meu irmão Nuno e cunhada Paula, à minha madrinha Leonilde, à minha avó Lúdia e a uma estrela que adquiri no meio do caminho. Mas, principalmente, aos meus pais, José Manuel e Lúcia, que sempre primaram pela minha educação e se esforçaram cada dia para me manter por terras Bracarenses. Obrigada por tudo, pois é também por vocês que continuo a querer ser sempre mais e melhor!

*“Para ser grande, sê inteiro:  
Nada teu exagera ou exclui.  
Sê todo em cada coisa.  
Põe quanto és  
No mínimo que fazes.  
Assim em cada lago a lua toda brilha,  
Porque alta vive.”*

Ricardo Reis<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ricardo Reis, in "Odes" 1946  
Heterónimo de Fernando Pessoa

## **Relação Trabalho-Família: Um estudo com motoristas profissionais**

Ana Raquel Silva

Professora Doutora Isabel Maria Soares da Silva

**Resumo:** Este estudo pretende contribuir para a compreensão da relação entre trabalho e família, e da influência que outras variáveis possam ter nesta relação. Para tal, foi analisada a relação entre conflito trabalho-família e conflito família-trabalho, a satisfação com o trabalho e com a família, e com a perceção de suporte social dos participantes por parte de supervisores e dos colegas de trabalho.

Os dados foram recolhidos através de questionário em formato de papel, tendo sido obtido um total de 154 respostas, junto de uma população totalmente masculina, de uma empresa de transportes de passageiros, no norte de Portugal. Além dos questionários foram realizadas na fase anterior duas entrevistas a motoristas e uma entrevista a um supervisor direto.

Os resultados revelaram, de um modo global, que os participantes, em média, apresentam valores baixos de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. Os resultados também indicam que a idade dos filhos, o número de horas trabalhadas semanalmente e a perceção de suporte dos supervisores constituem preditores significativos do conflito trabalho-família.

**Palavras-Chave:** conflito trabalho-família; conflito família-trabalho; satisfação trabalho e família; suporte social de supervisores e colegas; motoristas profissionais.

## **Work-Family Relationship: A study of professional drivers**

Ana Raquel Silva

Professora Doutora Isabel Maria Soares da Silva

**Abstract:** This study aims to contribute to understanding the relationship between work and family, and the influence that other variables may have on this regard. To this end, it was analyzed the relation between work-family conflict and family-work conflict, satisfaction with work and family and with the perception of social support the participants by supervisors and coworkers.

Data were collected through a questionnaire in paper format, having obtained a total of 154 responses, with an all-male population, in a company of passenger's transports, in the north of Portugal. In addition to the questionnaires were conducted previously two interviews with drivers and an interview with a direct supervisor.

The results revealed, on the whole, that participants, on average, have low levels of work-family conflict and family-work conflict. The results also indicate that the age of the children, the number of hours worked each week and perceptions of support from supervisors are significant predictors of work-family conflict.

**Keywords:** work-family conflict; family-work conflict; satisfaction with work and family; supervisors and coworkers social support; professional drivers.

## Introdução

Inúmeros estudos têm vindo a explorar a temática da interação trabalho-família, que se torna conceito emergente de investigação nas décadas de 60 e 70 do século passado (Perry-Jenkins, Repetti & Crouter, 2000). Compreender esta interação tornou-se importante para a compreensão das famílias, das organizações e da sociedade como um todo (Edwards & Rothbard, 2000).

Hill (2005) e Mesmer-Magnus e Viswesvaran (2009) nos seus estudos, concetualizam, que conseguir equilíbrio entre trabalho e família gera elevados níveis de satisfação com o trabalho e envolvimento com a organização, bem como, elevados níveis de satisfação com a família, funcionamento familiar e bem-estar.

Segundo McManus, Korabik, Rosin e Kelloway (2002) o suporte dos supervisores e dos colegas de trabalho também se encontram associados a um aumento da satisfação com o trabalho e satisfação com a família, assim como, contribuem para a redução do conflito entre a vida laboral e a familiar.

Outras razões que poderão afetar o experienciar ou não de conflito, serão questões como o número de horas de trabalho, a idade dos indivíduos, o número e idade dos filhos. Estas relações têm vindo a ser estudadas por diversos autores (*e.g.*, Brandão, 2011; Netemeyer, McMurrian & Boles, 1996; Pinto, 2012).

Um dos objetivos principais deste estudo será perceber, numa amostra de motoristas profissionais, exclusivamente masculina, a existência ou não, de perceção de conflito trabalho-família. Após esta análise, pretende-se analisar as relações entre a variável conflito e a satisfação com o trabalho e com a perceção de suporte social proveniente dos supervisores e dos colegas de trabalho. Por fim, pretende-se analisar as relações entre o conflito trabalho-família e variáveis sociodemográficas (idade dos participantes), familiares (número e idade dos filhos) e profissionais (número de horas trabalhadas semanalmente).

A variável conflito família-trabalho também está patente neste estudo, mas de uma forma complementar, assim como a satisfação com a família. Resolvemos incluir estas duas variáveis, ainda que orientadas para uma vertente mais familiar, pois poderão permitir compreender melhor a relação entre o trabalho e a família neste grupo de profissionais.

O grupo de motoristas profissionais está pouco estudado nesta temática, especialmente em Portugal, embora já tenha suscitado interesse em alguns investigadores da área, como foi o caso de Pinto (2012). Em todo o caso continua a ser um tema pouco estudado neste grupo ocupacional. Outra preocupação neste estudo foi tentar compreender o papel do suporte do colega de trabalho como possível redutor do conflito trabalho-família, indo assim ao encontro



de uma das necessidades identificadas na literatura neste domínio (Rathi & M, 2012; Mesmer-Magnus, Murase, DeChurch & Jiménez, 2010; Breugh & Frye, 2008). Assim sendo, tal inclusão reforça o caráter relativamente inovador deste estudo.

### Relação Trabalho-Família

Goldani (2002) atribui o crescente interesse pela temática relação trabalho-família devido às constantes mudanças que têm surgido nas famílias tradicionais. Com a industrialização, muitos casais sentiram necessidade de mudar o paradigma do homem como “chefe de família” e da mulher como “fada do lar”, onde os problemas entre a vida familiar e profissional eram inexistentes ou, simplesmente, ignorados. Hoje, este modelo de família não é o dominante. O aumento da concorrência no mercado de trabalho, a deterioração salarial e o aumento do custo de vida, fez com que aumentasse o número de famílias nas quais os dois cônjuges compõem a força de trabalho.

Com esta mudança de padrão nas famílias atuais, os indivíduos deparam-se com um conflito entre responsabilidades laborais e familiares que não detinham no passado, o que dificulta a organização do tempo na conciliação destes dois domínios da vida (Andrade, 2011). Atualmente, os casais desempenham o papel de pai/mãe, marido/mulher, trabalham nas organizações e, ainda, executam trabalho doméstico (Barnett, 2004). Os indivíduos incapazes de equilibrar estas componentes da sua vida deparam-se com um conflito entre a sua vida no trabalho e a sua vida familiar (Boyar & Mosley, 2007).

O conflito entre estas duas dimensões acontece quando as pressões advindas do meio familiar e do meio laboral não são compatíveis, ou seja, quando as responsabilidades laborais e familiares interferem de forma negativa uma na outra (Greenhaus & Beutell, 1985).

A literatura tem vindo a explorar vários antecedentes do conflito trabalho-família nas suas duas direções. De acordo com a meta-análise de Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark e Baltes (2011), o conflito trabalho-família tem como antecedentes os *stressores* associados ao papel profissional, ao envolvimento no papel profissional, ao suporte social no trabalho, às características do trabalho e, ainda, à personalidade. Por outro lado, como antecedentes do conflito família-trabalho estarão os *stressores* associados ao papel familiar, ao suporte social da família, às características familiares e, também, à personalidade.

### Suporte Social de Supervisores e Colegas

Nos últimos anos, as organizações têm mostrado alguma sensibilidade para com os indivíduos que não conseguem equilibrar estas duas esferas da sua vida, o trabalho e a família (Breugh & Frye 2008).

Jacobs e Gerson (2004), consideram que a existência de percepção de apoio por parte dos supervisores no local de trabalho pode contribuir para um decréscimo das consequências do conflito, e pode funcionar como impulsionador de integração dos papéis laborais e familiares. Neste ponto de vista, alguns estudos (e.g., Grzywacz & Marks, 2000; Hill, 2005) evidenciaram que o apoio percebido por parte da supervisão está relacionado com menor percepção de conflito trabalho-família, com menor *stress* individual e com maior satisfação com a vida e satisfação com o trabalho. Jacobs & Gerson (2004) comprovaram, ainda, que a percepção de suporte por parte dos supervisores, mesmo que de uma forma informal, tem impacto na redução do conflito família-trabalho.

Outro tipo de suporte social encontrado nas organizações refere-se aos colegas de trabalho. Mais recentemente, alguns autores (Rathi & M, 2012; Michel et. al., 2011; Mesmer-Magnus et al., 2010; Breugh & Frye 2008) têm vindo comprovar a importância do papel do colega de trabalho, igualmente, como redutor do conflito trabalho-família.

Segundo Mesmer-Magnus e Viswesvaran (2009), a importância dada, hoje em dia, pelas organizações ao trabalho em equipa, o colega de trabalho adquire um papel importante na redução do conflito trabalho-família, por estar numa posição privilegiada, tanto para dar apoio instrumental, bem como, apoio emocional, ao demonstrar empatia pelo *stress* e pressão sentidos aquando do conflito. Recebendo este tipo de apoio, os colaboradores sentem-se ajudados e com a certeza que o desempenho laboral não ficará comprometido.

Baseando-nos na revisão da literatura sobre a relação entre o suporte social dos supervisores e o suporte social dos colegas e o conflito trabalho-família, são apresentadas as seguintes hipóteses:

$H_1$ : A percepção de suporte social dos supervisores relaciona-se negativamente com o conflito trabalho-família.

$H_2$ : A percepção de suporte social dos colegas relaciona-se negativamente com o conflito trabalho-família.

### Contexto Familiar e Organizacional e sua relação com o Conflito Trabalho-Família

Netemeyer et al. (1996) e Brandão (2011), encontraram correlações positivas entre o número de filhos e o conflito família-trabalho e, numa investigação levada a cabo no ano seguinte, Pinto (2012), observou que indivíduos com filhos mais novos, até aos 15 anos, são os que evidenciam maior conflito trabalho-família.

DiRenzo, Greenhaus e Weer (2011), encontraram correlações positivas entre o número de horas de trabalho e o conflito trabalho-família como já havia sido preconizado em outros

estudos (Brandão, 2011; Netemeyer et al., 1996). Além disso, encontraram correlações negativas entre a idade dos participantes e o conflito trabalho-família, como foi igualmente comprovado por Pinto (2012).

Partindo da revisão anterior sobre a relação entre as variáveis sociodemográficas, familiares e profissionais e o conflito trabalho-família, são apresentadas as seguintes hipóteses:

*H<sub>3</sub>*: A idade dos motoristas relaciona-se negativamente com o conflito trabalho-família.

*H<sub>4</sub>*: Os motoristas com filhos mais novos, em comparação com os que têm filhos mais velhos, apresentam, em média, maior conflito trabalho-família.

*H<sub>5</sub>*: Os motoristas que trabalham mais de 40 horas semanais, em comparação com os que trabalham menos de 40 horas semanais, apresentam, em média, maior conflito trabalho-família.

*H<sub>6</sub>*: A idade dos participantes, a idade dos filhos dos participantes, o número de horas de trabalho semanal, a percepção de suporte dos supervisores e do suporte dos colegas são preditores significativos do conflito trabalho-família.

#### Motoristas Profissionais

A temática do conflito entre a vida profissional e familiar tem vindo a ter maior número de estudos em populações do sexo feminino (Barnett, 2004). Mesmo com as mudanças de paradigma na cultura atual, predomina a ideia de que o conflito entre as exigências do trabalho e da família pertence em maior escala às mulheres (Barnett, 2004). Em todo o caso, e ainda que de forma menos expressiva, têm vindo a ser realizados alguns estudos sobre como os homens experienciam este conflito, como é o caso de estudo de Pinto (2012).

Hill (2005) estudou o conflito entre a vida laboral e a familiar contrapondo duas amostras, uma feminina e outra masculina, onde são evidentes as diferenças. Neste estudo, os homens relataram mais horas de trabalho, mas menos suporte das organizações para questões da família do que as mulheres. Foi referido, também, menos conflito trabalho-família, menos *stress* individual e maior satisfação com a família, com o casamento e com a vida, do que se verificara na amostra feminina.

A crescente constatação de que os homens também experienciam, ainda que de forma distinta, o conflito entre as responsabilidades do trabalho e da família, suscitou o interesse para que se realizasse o presente estudo com uma amostra totalmente masculina e, com a particularidade de serem todos motoristas profissionais de transporte de passageiros. Estudar a temática conflito trabalho-família em motoristas profissionais suscita interesse, pois, como

referem Tüchsen, Hannerz, Roepstornff e Krause (2006) é uma profissão *stressante* por natureza. Com efeito, estes profissionais, estão expostos diariamente a ambientes que não podem controlar, com horários irregulares, o que pode contribuir para uma deterioração na sua vida social e, principalmente, familiar (Tüchsen et al., 2006).

Ao estudar a esfera laboral, é importante referir que o uso do tempo define-se pelo cruzamento da variedade de constrangimentos temporais, quer do trabalho, quer da vida privada. Os horários de trabalho criam condições ou dificultam a conciliação destes dois domínios (Tüchsen et al., 2006).

### **Metodologia**

Este estudo comportou um *design* misto. Primeiramente um *design* qualitativo onde foram realizadas três entrevistas, duas a motoristas e uma ao supervisor direto dos motoristas. Estas entrevistas tiveram como principal propósito entender os fenómenos estudados, segundo a perspetiva dos participantes no contexto onde se processaria o estudo (Hanson, Creswell, Petska & Creswell, 2005). Seguidamente, foi elaborado um questionário contendo seis escalas, com o objetivo de recolher informação sobre o conflito trabalho-família e conflito família-trabalho, a satisfação com o trabalho e com a família, o suporte social dos supervisores e colegas, assim como informações sociodemográficas, familiares e profissionais dos participantes.

#### Amostra

Participaram no estudo 154 indivíduos, todos eles do sexo masculino e motoristas profissionais de transporte de passageiros de uma empresa municipal no norte de Portugal.

A idade dos participantes situam-se, maioritariamente, dos 40 aos 59 anos (68.9%), a maioria são casados ou estão em união de facto (86.4%) e possuem o ensino básico (80.5%).

Quanto à situação profissional, a maioria (67.5%) trabalha na organização há mais de 10 anos e cerca de dois terços trabalha até 40 horas semanais (66.9%).

Ao nível da situação familiar, o agregado dos indivíduos compõe-se entre os 3 (35.1%) e os 4 (37.7%) elementos, 138 (89.6%) dos participantes têm filhos, com a predominância de terem 1 (34.4%) ou 2 filhos (43.5%).

#### Procedimentos

Na fase inicial foram realizadas três entrevistas, duas a motoristas com igual antiguidade na organização, 10 anos, um casado e com filhos e outro solteiro e sem filhos. A terceira entrevista foi realizada ao supervisor direto dos motoristas. As entrevistas foram

realizadas na organização e tiveram, em média, uma duração de 20 minutos. A descrição dos guiões das entrevistas é apresentada mais adiante.

Seguidamente procedeu-se à construção de um questionário composto por seis escalas. Para tal, foi necessário pedir autorização aos autores das escalas Satisfação com o Trabalho e Satisfação com a Família para a que as pudessemos utilizar no questionário. Quanto à escala de Relação Trabalho-Família, a escala tem vindo a ser utilizada por diversos investigadores (e.g., Brandão, 2011; Pinto, 2012) e, mais uma vez, foi solicitada para o presente estudo.

Como não existia nenhuma escala validada para a população portuguesa que medisse o suporte social dos supervisores e dos colegas na temática relação trabalho-família, decidiu-se adaptar itens de uma escala americana já existente. Inicialmente realizou-se contato com os autores da *Coworker Informal Work Accomodations to Family*, para obter permissão para adaptar alguns itens da subescala *Help Behavior* (Mesmer-Magnus et al., 2010). Uma vez facultado o consentimento, seguiu-se a tradução de 4 itens da subescala. Terminada a escala de perceção de suporte social de colegas, desenvolveu-se por isomorfismo a escala para medir a perceção de suporte social dos supervisores. Salienta-se também que os dados recolhidos das entrevistas foram importantes na tarefa de tradução das escalas. Em seguida foi realizado um pré-teste junto de 5 participantes para aferir a compreensão dos itens.

Com o questionário completo, prosseguiu-se com a recolha de dados. Os participantes foram contactados telefonicamente pela investigadora, sendo convidados a participar no estudo voluntariamente, num horário conveniente e no próprio local de trabalho. O questionário foi entregue em papel e o seu preenchimento realizado em pequenos grupos, na presença da investigadora.

Depois da recolha procedeu-se à análise fatorial das escalas Suporte Social dos Supervisores e a escala Suporte Social dos Colegas. Para tal é recomendado, no mínimo, 100 sujeitos no total ou cinco sujeitos por item (Pasquali, 2006). Dado o facto de termos tido 154 participantes, estavam reunidas as condições para prosseguirmos com o trabalho de validação. Na retenção dos itens nos fatores, foram considerados pesos de saturação superiores a .5 (Pestana & Gageiro, 2005).

Posteriormente foi, então, possível avaliar a consistência interna de todas as escalas utilizadas no estudo. Neste âmbito foram consideradas as recomendações de Pestana e Gageiro (2005) de que a consistência interna é fraca quando o *alfa de Cronbach* ( $\alpha$ ) assume valor entre .6 e .7; razoável para um  $\alpha$  entre .7 e .8; boa quando o  $\alpha$  está entre .8 e .9; e, muito boa quando o valor de  $\alpha$  é superior a .9.

A análise estatística dos resultados dos questionários foi feita com recurso ao *software Statistical Package for the Social Sciences – IBM SPSS, 20*.

### Instrumentos

#### **Entrevista**

Numa fase inicial foi desenvolvido um guião de entrevista para explorar a temática junto dos motoristas e do seu responsável direto. Este guião foi composto por quatro partes. A primeira parte referiu-se à informação pessoal e familiar de cada participante (*e.g.*, estado civil, número de filhos). A segunda parte pretendeu obter informações relativas à experiência profissional do indivíduo naquela área, através de perguntas como “*Há quanto tempo é motorista?*”. Por seu turno, a terceira parte, procurou explorar a articulação entre o trabalho e a vida fora do trabalho (*e.g.*, *Como descreve a articulação entre o seu trabalho e a vida fora do trabalho?*) Por fim, a quarta parte consistiu em questionar sobre o suporte sentido por parte de supervisores e colegas. Na questão da relação trabalho-família as questões dirigidas aos motoristas e ao seu supervisor foram similares, embora se tenha procurado, no primeiro caso, explorar a própria vivência, e no segundo caso, a ótica da organização.

#### **Questionário**

Quanto ao questionário, continha, numa primeira parte, questões sociodemográficas de carácter familiar e profissional, a idade, o estado civil, escolaridade, antiguidade na organização e horas semanalmente trabalhadas, dimensão do agregado familiar e número e idade dos filhos.

Seguidamente encontravam-se as seis escalas Conflito Trabalho-Família, Conflito Família-Trabalho, Satisfação com o Trabalho, Satisfação com a Família, Perceção de Suporte Social de Supervisores e Perceção de Suporte Social de Colegas, sendo todas elas respondidas numa escala *likert* de cinco pontos (1 = Discordo Totalmente a 5 = Concordo Totalmente). Quanto mais alto for o valor mais se reflete a dimensão avaliada.

O *conflito trabalho-família* e o *conflito família-trabalho* foram avaliados através da versão portuguesa da escala de Netemeyer et al. (1996). Cada subescala é constituída por cinco itens. A escala conflito trabalho-família mede o conflito através de itens como “*É difícil cumprir as minhas responsabilidades familiares devido ao tempo que o meu trabalho exige*” que visam avaliar o grau de interferência do trabalho na vida familiar. Por outro lado, a escala família-trabalho utiliza itens como “*Devido às minhas obrigações familiares, não consigo*

*fazer todas as coisas que gostaria de fazer no meu trabalho*” e visa avaliar o grau de interferência da vida familiar no trabalho.

Após a análise fatorial desta escala deparamo-nos com um item cujo valor se mantinha semelhante nos dois fatores, mostrando-se um item ambíguo “*As minhas obrigações familiares interferem com as minhas atividades de trabalho*”, tendo por esta razão sido eliminado. Os pesos de saturação de cada item nos respectivos fatores variam entre .57 e .86.

Tanto a escala conflito trabalho-família como a conflito família-trabalho já se encontram traduzidas e adaptadas para o contexto português, sendo utilizadas em vários estudos como é o caso de Pinto (2012), apresentando um coeficiente de  $\alpha$  de .87 para a escala conflito trabalho-família e um  $\alpha$  de .80 para a escala conflito família-trabalho.

No presente estudo a análise de consistência interna revelou para a escala conflito trabalho-família um  $\alpha$  de .88, e para a escala conflito família-trabalho um  $\alpha$  de .82.

Para avaliar a percepção da *satisfação com o trabalho*, recorreu-se à versão traduzida e validada para a população portuguesa por Chambel e Marques-Pinto (2008) da escala *Job Satisfaction* (Brayfield & Rothe, 1951), no formato abreviado, com cinco itens (*e.g., Eu sinto-me bastante satisfeito com a minha vida profissional*).

No estudo de validação anteriormente referido foi obtido um  $\alpha$  de .84. No presente estudo este situa-se em .79.

Para avaliar a percepção da *satisfação com a família*, recorreu-se à versão traduzida e validada para a população portuguesa de Chambel e Marques Pinto (2008) da escala *Family Satisfaction* (Brayfield & Rothe, 1951) no formato abreviado, com cinco itens (*e.g., Eu sinto-me bastante satisfeito com a minha vida familiar*). Esta versão abreviada foi inicialmente criada para avaliar a satisfação com o trabalho e adaptada por isomorfismo para o domínio da família.

A versão portuguesa do instrumento apresenta, em termos de fiabilidade um  $\alpha$  de .88. No presente estudo a análise de consistência interna revelou um  $\alpha$  de .82.

Quanto à percepção de *suporte social dos colegas* que os participantes sentem receber na relação trabalho-família, foi avaliada através de uma tradução e adaptação para este estudo de quatro itens da dimensão *Help Behavior*, da versão americana *Coworker Informal Work Accomodations to Family* (Mesmer-Magnus et al., 2010).

Nesta escala os participantes deveriam indicar o seu grau de concordância relativamente a quatro afirmações (*e.g., Quando surge alguma urgência pessoal/familiar posso contar sempre com o meus colegas*).



A percepção de *suporte social dos supervisores*, foi avaliada através de uma tradução e adaptação para este estudo a partir da escala anterior, através de isomorfismo para o domínio dos supervisores.

Os participantes deveriam indicar o seu grau de concordância relativamente a quatro afirmações (e.g., *O meu supervisor reage bem quando chego atrasado, ou não compareço, por questões relacionadas com eventos/emergências familiares*).

Os dados foram então submetidos à análise fatorial exploratória dos eixos principais com rotação *Varimax* surgindo dois fatores. Para retenção dos itens foram exigidos valores de cargas fatoriais superiores a .5 (Pestana & Gageiro, 2005). Atendendo a este valor nenhum item foi eliminado. Assim foi possível reunir os quatro itens de cada escala, explicando 35% da variância para o fator 1 e 33% da variância para o fator 2.

A medida de adequação da amostra verificada pelo teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) foi de .79 para a escala de supervisores e .75 para a escala de colegas, considerados valores aceitáveis (Marôco, 2010). O teste de esfericidade de Bartlett foi significativo para os dois casos, permitindo as análises seguintes.

A versão americana do instrumento, em termos de fiabilidade para a dimensão *Help Behavior* apresenta um  $\alpha$  de .86. No presente estudo, a análise de consistência interna revelou um  $\alpha$  de .81 para a escala suporte social dos colegas e um  $\alpha$  de .85 para a escala de suporte social dos supervisores.

## **Resultados**

### Resultados qualitativos

As respostas às entrevistas foram analisadas e agrupadas em quatro categorias, escolhidas a partir do conteúdo das respostas. Na tabela 1, são apresentados excertos das entrevistas de modo a ilustrar as respostas obtidas em cada uma das categorias consideradas “Relação trabalho-família”, “Suporte da Organização”, “Suporte dos Supervisores” e “Suporte dos Colegas”.

Podemos observar algumas diferenças ao nível das respostas dos motoristas, o motorista que não constituiu família (motorista 1, M1), a percepção de conflito trabalho-família (CTF) ou conflito família-trabalho (CFT) não se denota. Ao contrário do que se percebe no caso do motorista casado e com filhos (motorista 2, M2).

As maiores diferenças parecem situar-se ao nível de organização de tempo em que o M1 consegue organizar a sua vida nas suas folgas, ao passo que M2 tenta, todos os dias, mediante o seu horário, organizar-se a fim de passar tempo com a família. Neste contexto, M2 refere



que os primeiros 5 anos na organização foram os piores para conseguir tal ajuste entre a vida profissional e familiar. Quando solicitada a opinião sobre o suporte da organização, o M1 não encontra quaisquer entraves e até acha que a organização facilita, oferecendo privilégios aos motoristas com mais anos de serviço, pois estes podem escolher os primeiros turnos e folgam aos fins de semana. O M2 concorda com M1, mas acrescenta que poderiam haver ajustes de horário para os que têm família, principalmente aos fins de semana.

Ao nível do suporte por parte de supervisores e colegas estão ambos de acordo no que toca à facilidade que lhes é dada em efetuar trocas de serviço entre colegas, com necessidade de autorização da supervisão.

O supervisor entrevistado completa esta informação de que os motoristas podem efetuar estas trocas desde que sejam reportadas aos superiores e de modo a que o trabalho não pare. Acrescenta ainda que é dada prioridade aos mais velhos, como carácter de justiça, em que usufruem do tempo de trabalho mais ajustado à família. Reitera ainda, a ideia de que *“Trabalhar nesta empresa, na profissão de motorista, não é fácil (...)”*.

**Tabela 1 – Síntese dos principais resultados das entrevistas**

<i>Motoristas</i>	<i>Citações dos motoristas</i>
<p><u>Motorista 1 (M1)</u>            35 anos            Solteiro            Sem filhos            Motorista há 10 anos</p> <p>Horário de trabalho            06h-15h            [mais tempo livre]</p>	<p><u>Relação Trabalho-Família</u></p> <p><i>“Não tenho tido problemas (...), aproveito as minhas folgas para me organizar. Mas se preciso realmente de resolver um problema em horário de trabalho tento trocar o meu horário”.</i></p>
<p><u>Motorista 2 (M2)</u>            50 anos            Casado            Com 2 filhos            (21 e 17 anos)            Motorista há 10 anos</p> <p>Horário de trabalho            10h-13h; 16h-22h            [horário bi-partido]</p>	<p><i>“Ter esse horário é complicado para a família, tentamos jantar sempre juntos (...)”.</i></p> <p><i>“Os meus filhos cresceram comigo a trabalhar aos fins de semana. Lembro-me que os primeiros cinco anos de casa foram os piores para mim (...)”.</i></p> <p><i>“Às vezes belos domingos de sol e eu a trabalhar sem poder ir passear com eles, quando agora, depois destes anos, tenho folga ao sábado, e os meus filhos já não querem passear comigo, têm os seus amigos”.</i></p> <p><i>“(…) não vi os meus filhos crescer”.</i></p>

M1

### Suporte da Organização

*“Embora os colegas digam que não acontece, eu acho que acontece [suporte da organização] até porque os mais velhos têm sempre a facilidade de escolher o seu turno”.*

*“Como somos tantos (...) às vezes não é possível ter tudo o que se pede, mas acho que não tem problema”.*

M2

*“Acredito que não seria fácil fazer melhor, mas que podiam ajustar alguns horários, (...) principalmente ao fim de semana”.*

*“Mas ao menos a casa facilita-nos as trocas entre motoristas”.*

---

### Suporte do Supervisor

M1

*“Os nossos responsáveis são pessoas com quem se pode falar abertamente. Atende as nossas questões quando necessitamos”.*

*“Quando preciso de alguma coisa, alterar o serviço, chego lá e tudo o que precisar até há data não tenho queixas (...)”.*

M2

*“Mas já ouvi colegas de que não lhes trocaram o horário (...) vamos a ver e este colega tem muitos acidentes, não entregam as coisas [as contas] a tempo, e esta informação cai tudo lá e assim não têm tantos privilégios como outros (...)”.*

---

### Suporte dos Colegas

M1

*“Há facilidades em trocar de chapas quando existe uma razão (...)”. “Temos de dar conhecimento da troca. Agora se acontecer um imprevisto antes de sair para o trabalho, algo comigo ou com um familiar, ligo para o colega e se ele puder que continue o trabalho (...). Temos sempre um de reserva para poder continuar o trabalho, assim está sempre assegurado o serviço”.*

*“Alguns de nós, tentamos ajudar-nos uns aos outros fazendo trocas entre nós para que o colega possa resolver a sua vida”.*

M2

*“(...) vamos colaborar com o colega para hoje ele poder contar connosco e amanhã podemos ser nós a precisar. Há colegas que dizem logo que não, depois ficam mal vistos entre colegas porque não podem contar com ele. Mas também quando ele precisar nós dizemos não”.*

---

Supervisor	Citações do Supervisor
<p data-bbox="231 734 347 763"><u>Supervisor</u></p> <p data-bbox="231 770 454 799">Supervisor há 8 anos</p> <p data-bbox="231 837 462 866">Horário 09h – 17.30h</p>	<p data-bbox="906 257 1185 286" style="text-align: center;"><u>Relação Trabalho-Família</u></p> <p data-bbox="644 288 1401 409">“Trabalhar nesta empresa, na profissão de motorista, não é fácil, há horários complicados. A nossa empresa trabalha 7 dias por semana, são muitos para articular os horários”.</p> <p data-bbox="644 427 1401 548">“O que acontece é que muitos nos pedem [trocar de horário] porque têm os filhos para ir levar de manhã ou para os ir buscar. E se formos a atender todos os pedidos a empresa parava”.</p> <p data-bbox="911 611 1171 640" style="text-align: center;"><u>Suporte da Organização</u></p> <p data-bbox="644 658 1401 824">“O que nós fazemos é à medida que os novos vão entrando, os mais velhos podem ir escolhendo os turnos de manhã e assim ter mais tempo para questões familiares, assim achamos que há um caráter de justiça”.</p> <p data-bbox="644 842 1401 1008">“As trocas têm de ser feitas por antecipação e devidamente validadas. Temos de saber quem está a fazer o quê, não poderá vir aqui uma auditoria e nos pergunta quem está em tal linha e nós não sabermos. Tem de haver controlo”.</p> <p data-bbox="932 1117 1150 1146" style="text-align: center;"><u>Suporte dos colegas</u></p> <p data-bbox="644 1164 1401 1330">“(…) eles entre si podem fazer trocas. Nem todos se dão bem com todos. São um grupo grande (...) damos alguma flexibilidade de eles se desenrascarem uns aos outros (...), e devem tentar ser cooperativos e ajudarem-se”.</p>

### Resultados quantitativos

Para avaliar as correlações entre as escalas em estudo procedeu-se ao *Coefficiente de Correlação de Pearson (r)*. Para as correlações entre as variáveis sociodemográficas, familiares e profissionais e o CTF recorreu-se ao *Coefficiente de Correlação de Spearman (r<sub>s</sub>)*. No sentido de avaliar as diferenças entre a idade dos filhos e o número de horas trabalhadas semanalmente em função do CTF foi utilizado o teste de *Mann-Whitney (U)*, dado que em ambos os casos não se encontravam cumpridos os pressupostos para usar testes paramétricos (Martins, 2011). E, finalmente, na identificação dos preditores do CTF, foi utilizada a *Análise de Regressão Múltipla (método stepwise)*, com as variáveis a cumprirem os pressupostos exigidos (Field, 2005),

Pela análise descritiva presente na tabela 2, verificamos que o CTF, em média, se situa em 2.6 (DP = 1.0) e o CFT em 1.9 (DP = .84). Estes valores remetem-nos para a constatação,

de um modo geral, que os participantes deste estudo, em média, apresentam valores baixos de percepção de CTF e de CFT.

Relativamente à satisfação para com o trabalho, constatou-se que a média é de 3.9 (DP = .62), o que indica que os participantes, em média, percebem satisfação com o seu trabalho, bem como satisfação com a sua família, situando-se a média em 4.2 (DP = .6).

Por fim, ao verificar os valores de suporte social percebido por parte de supervisores, a média situou-se em 3.6 (DP = 1.1) o que nos revela alguma percepção de suporte por parte dos supervisores e, uma forte percepção de suporte por parte dos colegas com resultados a apontar para uma média de 4 (DP = .84).

É de referir que a amplitude observada e a amplitude possível têm valores idênticos, indicando assim a variabilidade nas respostas dadas pelos participantes nas escalas utilizadas.

**Tabela 2 – Estatísticas descritivas das medidas em estudo**

	Média	Desvio Padrão	Mediana	Amplitude Observada	Amplitude Possível
Conflito Trabalho-Família (CTF)	2.6	1.0	2.8	1-5	1-5
Conflito Família-Trabalho (CFT)	1.9	.84	2.0	1-5	1-5
Satisfação com o Trabalho	3.9	.62	4.0	1-5	1-5
Satisfação com a Família	4.2	.6	4.2	1-5	1-5
Suporte Social-Supervisores	3.6	1.1	3.8	1-5	1-5
Suporte Social-Colegas	4	.84	4.3	1-5	1-5

De acordo com um dos objetivos deste estudo, foi possível verificar que o CTF está negativamente relacionado com o suporte dos supervisores (tabela 3). Os resultados obtidos suportam a  $H_1$ .

**Tabela 3 – Matriz de correlação entre as escalas em estudo**

	1	2	3	4
1.Conflito Trabalho-Família (CTF)	–			
2.Satisfação com o Trabalho	-.30**	–		
3.Suporte Supervisores	-.31**	.31**	–	
4.Suporte Colegas	-.10	.24**	.32**	–

\*\*  $p < .01$ .

A partir dos resultados obtidos (tabela 4) conseguimos atestar que são os motoristas com menos idade que percebem maior CFT, resultados que suportam a  $H_3$ .

**Tabela 4 – Matriz de correlação entre Conflito Trabalho-Família (CTF) e variáveis sociodemográficas e familiares**

	<b>Conflito Trabalho-Família</b>
Idade dos participantes	-.33**
Nº de filhos	.09

\*\*  $p < .01$ .

Outros dois objetivos deste estudo constavam em averiguar diferenças entre a idade dos filhos e o número de horas trabalhadas semanalmente ao nível do CTF. Sendo assim, verificou-se que os motoristas que têm filhos com idades até 15 anos relatam maior CTF do que os motoristas que têm filhos com mais de 15 anos (tabela 5), resultados que suportam a  $H_4$ .

**Tabela 5 – Comparação da idade dos filhos em função do Conflito Trabalho-Família (CTF)**

	<b>Filhos com menos de 15 anos (n = 73) Ordem Média</b>	<b>Filhos com 15 anos ou mais (n = 62) Ordem Média</b>	<b>U</b>
Conflito Trabalho-Família (CTF)	79.05	54.99	1456.50**

\*\*  $p < .01$ .

Assim como se verificou que os motoristas que trabalham mais de 40 horas semanais referem maior CTF do que os motoristas que trabalham menos de 40 horas semanais (tabela 6), suportando assim a  $H_5$ .

**Tabela 6 – Comparação do número de horas trabalhadas semanalmente em função do Conflito Trabalho-Família (CTF)**

	<b>Até 40h (n = 103) Ordem Média</b>	<b>Mais de 40h (n = 51) Ordem Média</b>	<b>U</b>
Conflito Trabalho-Família (CTF)	67.29	98.12	1575.00**

\*\*  $p < .01$ .

Dados os resultados alcançados ao longo do estudo, pretendeu-se verificar que variáveis, de entre a idade dos participantes, a idade dos filhos, o número de horas trabalhadas e a perceção de suporte social de supervisores melhor predizem o CTF.

O modelo de regressão linear múltipla aplicado explica 30% da variância do CTF ( $F(3, 133) = 18.74, p < .001$ ), sendo o suporte dos supervisores ( $\beta = -.35, p < .001$ ) o preditor com maior capacidade preditiva do CTF. Além do suporte dos supervisores, a idade dos filhos ( $\beta =$

-0.27,  $p < .001$ ) e o número de horas trabalhadas semanalmente ( $\beta = .28$ ,  $p < .001$ ) constituem também fatores preditivos (tabela 7).

No entanto a idade dos participantes foi excluído da análise por não se incluir nos fatores preditivos independentes. No global, tais resultados suportam parcialmente a  $H_6$ .

**Tabela 7 – Modelo dos preditores do Conflito Trabalho-Família (CTF)**

	$R^2$ ( $R^2_{aj}$ )	$F$ (3, 133)	$\beta$	$t$
Horas trabalhadas semanalmente			.28	3.84***
Idade do Filhos	.30 (.28)	18.74***	-.27	-3.72***
Suporte dos Supervisores			-.35	-4.75***

\*\*\*  $p < .001$ .

### Discussão

Um dos propósitos centrais deste estudo consistiu em apurar a existência de conflito trabalho-família (CTF) junto de um grupo de motoristas profissionais numa empresa municipal.

De um modo geral os resultados obtidos indicam que estes profissionais, em média, apresentam valores baixos de perceção de CTF e de CFT. O facto da amostra deste estudo percecionarem baixos níveis de CTF e de CFT poderá estar relacionado com o conceito de “ciclo de vida” em função do género, que nos ajuda a explicar as variações sentidas nas exigências de trabalho e família com que o indivíduo se depara ao longo da sua vida de adulto (Higgins, Duxbury & Lee, 1994). De acordo com estes autores, os homens tendem a percecionarem níveis idênticos de interferência do trabalho na família ao longo dos diversos ciclos de vida, ao contrário do que acontece com as mulheres. Os homens, independentemente do ciclo de vida em que se encontram, ocupam grande parte do seu tempo no trabalho remunerado. Em comparação com um estudo realizado no ano passado (Pinto, 2012), também numa população de motoristas profissionais totalmente masculina, os valores baixos de CFT são notórios, ao passo que, o CTF adquiriu, em média, um valor superior ao nosso. Estas diferenças podem ser explicadas pela natureza do trabalho de cada grupo de motoristas, tal como nos adiantara Michel et al. (2011), que um dos antecedentes do CTF são as características do trabalho. No estudo de Pinto (2012), os motoristas pertencem a uma empresa privada, sendo alguns deles motoristas internacionais e outros de porta a porta. Os primeiros têm necessidade de passar longos períodos fora de casa e os segundos têm uma duração de horário de trabalho diária mais longa. No nosso caso, os motoristas pertencem a uma empresa municipal de transportes públicos, regressam a casa todos os dias, folgam duas vezes na semana e têm horários, mais

ou menos, definidos com antecedência o que lhes permite organizar melhor a sua vida fora do trabalho. As características do trabalho são diferentes, mas não deixam de refletir um padrão relativo de que, embora as exigências do trabalho e da família compitam entre si pelo tempo do homem, a conciliação entre as duas esferas de vida parece ser mais fácil, pois são experienciadas como mutuamente suportáveis (Frone, Russell & Cooper, 1994).

Não obstante, neste estudo, o CTF correlacionou-se negativamente com o suporte dos supervisores como já havíamos denotado na literatura (e.g., Grzywacz & Marks, 2000; Hill, 2005). Desta forma, conseguimos perceber a grande implicação que perceber CTF tem ao nível organizacional, pois quanto mais apoiados pela supervisão se sentirem, menor será o CTF experienciado. Este facto é confirmado pelas entrevistas realizadas aos dois motoristas que referiram que a supervisão “*Atende as nossas questões quando necessitamos.*”

Contrapondo a literatura disponível (e.g., Mesmer-Magnus et al., 2010; Breugh & Frye 2008) no nosso estudo não foram encontradas correlações de qualquer tipo entre suporte social dos colegas e CTF. O suporte dos colegas correlacionou-se, somente, de forma positiva com a satisfação com o trabalho e com o suporte dos supervisores. Embora não pareça constituir uma preocupação central a gestão do CTF, não podemos deixar de notar que nesta organização existe esta cultura de “*(...) alguma flexibilidade de eles [motoristas] se desenrascarem uns aos outros (...) devem tentar ser cooperativos e ajudarem-se.*”, como nos adiantou o supervisor entrevistado. Dito isto, é notório que existe a facilidade dos motoristas efetuarem trocas entre si, mas todas estas trocas terão de ser aprovadas pela supervisão. O suporte dos colegas é importante, mas não parece ser condição suficiente do ponto de vista formal, ao passo que, o suporte dos supervisores é determinante. Este facto deve-se, mais uma vez, às características do trabalho. As trocas efetuadas são pontuais e não se trata de uma profissão em que seja fácil substituir um colega, como acontece, por exemplo, em indivíduos que trabalham num mesmo departamento em que se ajudam pois trabalham em equipa, com horários semelhantes, ao contrário do que acontece nesta profissão de carácter solitário. No caso desta organização, a boa vontade dos colegas aliada à aprovação da supervisão pode ajudar a gerir o CTF, e assim, os motoristas poderão perceber a organização como fonte de apoio na gestão entre a esfera laboral e a esfera privada.

Analisando a influência de fatores sociodemográficos, familiares e profissionais, tal como na literatura (Netemeyer et al., 1996; DiRenzo et al., 2011; Pinto, 2012), foi possível encontrar diferenças ao nível da idade dos filhos e do número de horas trabalhadas semanalmente. Indivíduos com filhos mais novos, neste caso com idade inferior a 15 anos e que trabalham mais de 40 horas semanais são os que evidenciam maior CTF. A confirmar

estes resultados foi possível perceber que as horas trabalhadas semanalmente e a idade dos filhos, assim como, o suporte dos supervisores são as variáveis que melhor predizem o CTF. Este fenómeno pode ser explicado pelo facto de os motoristas que sentem maior conflito, são os motoristas que se encontram em idade ativa, que estão a iniciar família própria e os filhos são mais pequenos. Também são estes motoristas que poderão ter mais pressões económicas e aceitam realizar mais horas de trabalho por semana. Os resultados alcançados de que a idade dos filhos se mostra um preditor significativo do CTF podem ser esclarecidos por constrangimentos temporais. Ou seja, pela questão da flexibilização do tempo no trabalho, a fim de passar mais tempo em casa, principalmente com os filhos, quando ainda são pequenos e precisam de mais cuidados. Ao trabalharem mais horas por semana e não poderem contar com o suporte dos supervisores para efetuarem trocas com os colegas, é certo que os motoristas terão mais dificuldade em organizar o seu tempo. Este fenómeno torna-se mais evidente quando se avalia não a existência ou ausência de filhos, mas sim, se os filhos são ainda pequenos.

Recorrendo às respostas dos motoristas e do supervisor entrevistados conseguimos perceber a correlação negativa encontrada entre CTF e a idade dos participantes. Os motoristas mais novos não têm prioridade na escolha de turnos e as suas folgas são durante a semana. Estes privilégios pertencem aos motoristas mais antigos na organização. Aos fins de semana poderiam ter tempo de qualidade com a família, principalmente, com os filhos enquanto são pequenos, pois durante a semana estes estão na escola e aos fins de semana está o pai a trabalhar.

Na organização em estudo, ter mais tempo para a família, conseguindo escolher os primeiros turnos e folgar aos fins de semana, são privilégios adquiridos com a antiguidade. Esta ideia de que este é um carácter de justiça interno entra em “conflito” com o próprio ciclo de vida do Homem. Quanto mais idade o motorista tiver menor será a probabilidade de estar a iniciar uma família e ter filhos pequenos. Na altura em que podem escolher os seus turnos e folgar aos fins de semana, é quando os filhos já são crescidos e, alguns até, já terão saído de casa. Estas regalias seriam necessárias exatamente no início de carreira, em que estão a pensar iniciar família e ter filhos. É nesta etapa de vida que este tipo de privilégios poderia dar um contributo importante na gestão da relação trabalho-família. Numa das entrevistas foi notório o saudosismo de um dos motoristas ao admitir que “ (...) *os primeiros 5 anos de casa foram os piores (...). Às vezes belos domingos de sol e eu a trabalhar sem poder ir passear com eles (...)* agora (...) *tenho folga aos sábados e os meus filhos já não querem passear comigo, têm os seus amigos. (...) não vi os meus filhos crescer.*” A reformulação do modo como é



atribuído este privilégio pode resultar, quanto a nós, numa solução promissora de tentar gerir a relação trabalho-família neste caso concreto.

### **Reflexões Finais**

Apesar do exercício do papel profissional ser indispensável à manutenção económica da família, a gestão das obrigações familiares e profissionais não está isenta de conflito. Como se viu anteriormente o estudo da integração das relações trabalho-família tornou-se uma temática que tem vindo a dar origem a um conjunto de estudos empíricos em diferentes contextos e culturas.

Estes estudos salientam, em geral, que as dificuldades sentidas na articulação entre papéis profissionais e familiares são, não só frequentes, como estão associados a um mal-estar, profissional e familiar. Contudo, ao caracterizar neste estudo, os conflitos de papéis vividos por homens motoristas profissionais, evidenciaram-se não só os antecedentes ao nível profissional da ocorrência deste conflito, (*e.g.* número de horas trabalhadas semanalmente), como, também, aspetos que permitem minimizar a perceção de conflito sentido (*e.g.* suporte social dos supervisores).

Esperamos que estes resultados possam alertar os gestores de recursos humanos para explorar questões de ajuste, a fim de ajudarem os seus colaboradores a conciliarem as complexas exigências do trabalho e da família.

Aceitamos alguns resultados com reserva pelo facto do estudo ter sido efetuado em uma só organização, limitando de alguma forma a sua generalização. Assim, parece-nos importante que se realizem mais estudos desta natureza, concebendo uma população mista, incorporando mais do que uma organização, onde se possa, efetivamente, perceber o real contributo do suporte social no local de trabalho, dos supervisores e dos colegas na diminuição do conflito trabalho-família. Esta linha de investigação poderá ser uma chamada de atenção para as organizações promoverem este espírito de apoio entre os seus colaboradores, como uma das formas mais acessíveis e, sem grandes custos associados, de se evitar o conflito entre as grandes duas esferas da vida do Homem, o trabalho e a família.

## Referências Bibliográficas

- Andrade, M. C. (2011). Work-Life balance: Condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Revista Exedra, Número Temático de Comunicação nas Organizações*, 41-53.
- Barnett, R. C. (2004). Women and work: Where are we, where did we come from, and where are we going? (preface). *Journal of Social Issues*, 60(4), 667-674.
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: the mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265-281.
- Brandão, A. (2011). *Práticas Amigas da Família: Contributos para a compreensão da sua adesão e eficácia*. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos, Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Brayfield, A. H., & Rothe, F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Breaugh, J., & Frye, K. (2008). Work-family conflict: The importance of family-friendly employment practices and family-supportive supervisors. *Journal of Business and Psychology*, 22, 345-353.
- Chambel, M.J., & Marques-Pinto, A. (2008). *Consequences of work and family facilitation in employees' satisfaction and engagement*. Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa. Working Paper.
- DiRenzo, M., Greenhaus, J., & Weer, C. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 305-314.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2<sup>nd</sup> ed.). London: Sage
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1994). Relationship between job and family satisfaction: Causal or Noncausal Covariation? *Journal of Management*, 20 (3), 565-579, 1994
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10, 76-88.

- Goldani, A. M. (2002). Família, Género e Políticas: famílias brasileiras nos anos 90 e seus desafios como fator de proteção. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 19(1), 29-48.
- 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 – 126.
- Hanson, W., Creswell, J., Petska, V., & Creswell, J. (2005). Mixed methods research designs in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 224-235.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43, 144-150.
- Hill, J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.
- Jacobs, J.A., & Gerson, K. (2004). *The time divide: work, family and gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Marôco, J. (2010). *Análise estatística com o PASW statistics (ex-SPSS)*. Lisboa: ReportNumber, Lda.
- Martins, C. (2011). *Manual de Análise de Dados com Recurso ao IBM SPSS*. Braga: Psiquilíbrios.
- McManus, K., Korabik, K., Rosin, H. M., & Kelloway, E. K. (2002). Employed mothers and the work-family interface: Does family structure matter? *Human Relations*, 55, 1295–1324.
- Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2009). The role of the coworker in reducing work-family conflict: A review and directions for future research. *Pratiques psychologiques*, 15, 213–224.
- Mesmer-Magnus, J.R., Murase, T.M., DeChurch, L.A., & Jimenez, M.J. (2010). Coworker informal work accommodations to family: Scale development and validation. *Educational & Psychological Measurement*, 70, 511-531.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Pasquali, L. (2006). *Análise fatorial para psicólogos*. Brasília: LABPAM.

- Perry-Jenkins, M., Repetti, R.L., & Crouter, A.C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 981-998.
- Pestana, M.H., & Gageiro, L.N. (2005). *Análise de dados para ciências sociais: A complementariedade do SPSS*. Lisboa, Edições Sílabo.
- Pinto, C. (2012). *Interface trabalho-família em motoristas profissionais*. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos, Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Rathi, N., & Barath, M. (2012). Work-Family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32, 438 – 454.
- Tüchsen, F., Hannerz, H., Roepstorff, C., & Krause, N. (2006). Stroke among male professional drivers in Denmark. *Occupational and Environmental Medicine*, 63, 456-460.
- Valles, M. S. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.