



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

*Centro Regional das Beiras – Pólo de Viseu*

*Departamento de Economia, Gestão e Ciências Sociais*

Mestrado em Gestão: Especialização em Gestão de Recursos Humanos

# **O EQUILÍBRIO TRABALHO/FAMÍLIA NOS ADVOGADOS: DIFERENÇAS DE GÉNERO**

**Susana Cristina Alves da Silva Pereira**

**Orientação: Professora Doutora Célia Ribeiro**

Viseu, Outubro de 2012







# **O EQUILÍBRIO TRABALHO/FAMÍLIA NOS ADVOGADOS: DIFERENÇAS DE GÉNERO**

*Dissertação apresentada ao Centro Regional das Beiras – Pólo de Viseu da Universidade  
Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre em Gestão, na área de  
especialização em Gestão de Recursos Humanos*

*Orientação: Professora Doutora Célia Ribeiro*

**Susana Cristina Alves da Silva Pereira**

Viseu, Outubro de 2012



Saber manter o equilíbrio na atenção dada à família e ao trabalho é realmente uma arte. Geralmente, esta balança com dois pesos e duas medidas acaba por pender sempre para um único lado...





## **AGRADECIMENTOS**

---

Um mestrado, apesar de individual é um cruzamento de conhecimentos e ensinamentos, sendo neste sentido uma experiência partilhada. Assim, é também neste contexto que desejo expressar o meu mais sincero agradecimento a todos aqueles que com as suas palavras, ensinamentos e estímulos contribuíram para o finalizar desta dissertação.

À Professora Doutora Célia Ribeiro, enquanto orientadora deste estudo, pela partilha de ideias, pelas análises críticas, pelo rigor e pela reiterada transmissão de saber, mas fundamentalmente pela disponibilidade e pelo incentivo.

Ao professor Doutor Paulo Pereira, como coordenador do mestrado.

A todos os meus colegas e professores durante o mestrado.

A todos os participantes do estudo, advogados que no seu quotidiano atarefado encontraram tempo para participar neste trabalho, sem a sua colaboração esta investigação não teria sido possível.

A todos os meus amigos e amigas pela força transmitida, pela partilha de momentos difíceis, mas também de momentos de realização pessoal.

Aos meus pais, que apesar de não estarem comigo fisicamente estarão para sempre no meu coração, pelo sacrifício, esforço, dedicação, carinho, amor, e por não se limitarem a educar mas a ensinar a ser a pessoa que sou hoje.

Ao meu irmão, pela paciência, dedicação e fundamentalmente pelo apoio incondicional, mesmo na falta de momentos partilhados, e por ser o maior suporte na concretização dos meus objetivos de vida.

Finalmente, um agradecimento ao Miguel, pelo exemplo de serenidade, dedicação e pela força e confiança transmitidas em todos os momentos.

Obrigada.



## RESUMO

---

O equilíbrio entre a vida profissional e familiar é um dos grandes desafios dos países em desenvolvimento e uma das temáticas com maior destaque na União Europeia. A maioria dos estudos relacionados com a gestão dos papéis do trabalho e da família centram-se nos aspetos negativos desse balanço (conflito trabalho/família), menosprezando a exploração dos possíveis resultados positivos na gestão das funções no trabalho e na família (enriquecimento trabalho/família).

É objetivo fundamental do presente trabalho identificar o nível de perceção do conflito trabalho/família e do enriquecimento trabalho/família, bem como ambas as valências de influência, isto é, do trabalho para a família e da família para o trabalho, dando ênfase às diferenças de género.

Procedeu-se a um estudo de carácter exploratório, descritivo e correlacional, através dos métodos de investigação quantitativa. A amostra é constituída por 267 advogados pertencentes a sociedades portuguesas de alguma dimensão localizadas na cidade de Lisboa.

Os resultados permitem comprovar a validade de uma estrutura multidimensional do conflito e do enriquecimento trabalho/família, bem como a relevância da perspetiva do género sobre esta temática. O género feminino apresenta maior conflito ao nível da tensão do trabalho para a família e em relação ao tempo e tensão família-trabalho. São as mulheres casadas e com dois filhos que apresentam um maior conflito ao nível do tempo da família para o trabalho. Tanto no género feminino como no masculino quanto maior é o número médio de horas de trabalho por semana maior é o conflito trabalho-família relacionado com o tempo. No género feminino verifica-se maior enriquecimento ao nível do desenvolvimento trabalho-família e afeto família-trabalho. As mulheres com mais idade apresentam um maior desenvolvimento trabalho/família e um menor afeto da família/trabalho, e são as casadas e com mais de dois filhos que apresentam maiores índices de enriquecimento relacionado com a eficiência família-trabalho. Quanto maior é o tempo de experiência profissional nas mulheres, maior é o nível de enriquecimento relacionado com o desenvolvimento trabalho-família e menor é o nível de enriquecimento ao nível do desenvolvimento família-trabalho. No género masculino, o aumento de idade

leva à diminuição do desenvolvimento, afeto e eficiência da família para o trabalho, e quanto menor é o tempo de experiência profissional maior é o nível de enriquecimento ao nível da eficiência trabalho-família. O conflito e o enriquecimento trabalho/família relacionam-se negativamente.

Palavras-chave: Equilíbrio, Conflito, Enriquecimento, Trabalho, Família, Advogado, Género.

## **ABSTRACT**

---

Balancing professional and family life is one of the great challenges in developing countries and is one of the main topics of discussion in the European Union. The majority of studies on the management of work and family roles focus on the negative aspects of this balance (the work/family conflict), rather than exploring the potentially positive results of good management of work and family roles (work/family enrichment).

The main aim of this paper is to identify the level of perception of the work/family conflict and work/family enrichment, as well as the valance of influences, or in other words, the influence of work on the family and the influence of the family on work, focussing on the differences between the genders.

We carried out an exploratory, descriptive and correlational study, using quantitative research methods, with a sample of 267 lawyers from large Portuguese firms based in Lisbon.

The results allow us to establish the validity of a multidimensional structure of work/family conflict and enrichment, as well as the relevance of gender in this issue. Women experience greater conflict in terms of work-family tension and related to time and family-work tension. Married women with two children feel the greatest conflict in terms of family time and work time. Both men and women experience greater time-related work-family conflict the higher the average numbers of hours worked per week. Women experience a higher level of enrichment in terms of work-family development and family-work feelings. Older women show greater work/family development and lesser family/work affect, with married women with more than two children showing the greatest enrichment indices in terms of family-work efficiency. The longer the professional experience women have, the greater the level of enrichment related to work-family development and the lesser the level of enrichment in terms of family-work development. The older men are, the lesser their family-work development, affect and efficiency; and the shorter their professional experience, the greater the level of enrichment in terms of work-family efficiency. Work/family conflict and enrichment have a inverse relationship.

**Keywords:** Balance, Conflict, Enrichment, Work, Family, Lawyer, Gender.



# ÍNDICE GERAL

---

ÍNDICE DE TABELAS .....	xvii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xix
INTRODUÇÃO.....	1
<i>PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO</i> .....	5
<b>CAPÍTULO 1 - CONTEXTO DE TRABALHO E CONTEXTO DE FAMÍLIA</b> .....	9
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO SOCIAL.....	9
1.2 A RELAÇÃO ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA .....	11
1.3 ADVOCACIA E AS SOCIEDADES DE ADVOGADOS EM PORTUGAL .....	14
1.3.1 ENTRADA DA MULHER NA ADVOCACIA .....	17
1.4 CONCLUSÕES .....	19
<b>CAPÍTULO 2 - AS ENVOLVENTES DA RELAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA</b> .....	23
2.1 DELIMITAÇÕES DOS CONCEITOS: TRABALHO E FAMÍLIA .....	23
2.2 EVOLUÇÃO DA RELAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA .....	24
2.2.1 PERÍODO PRÉ-INDUSTRIAL: DEPENDÊNCIA .....	25
2.2.2 PERÍODO INDUSTRIAL: INDEPENDÊNCIA .....	26
2.2.3 PERÍODO PÓS-INDUSTRIAL: INTERDEPENDÊNCIA.....	27
2.3 MECANISMOS DA RELAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA .....	28
2.3.1 SEGMENTAÇÃO .....	28
2.3.2 TEORIA DO PAPEL .....	29
2.3.3 PERSPETIVA ECOLÓGICA .....	31
2.4 CONCLUSÕES .....	32
<b>CAPÍTULO 3 - O EQUILÍBRIO TRABALHO/FAMÍLIA</b> .....	37
3.1 O CONFLITO TRABALHO/FAMÍLIA .....	38
3.1.1 CONCEPTUALIZAÇÃO DO CONFLITO TRABALHO/FAMÍLIA .....	40
3.2 O ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA .....	44
3.3 A RELAÇÃO ENTRE O CONFLITO E O ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA	47
3.4 ANTECEDENTES DO CONFLITO E DO ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA	48
3.4.1 VARIÁVEIS DE NATUREZA INDIVIDUAL.....	49

3.4.2	CARACTERÍSTICAS DO DOMÍNIO PROFISSIONAL .....	51
3.4.3	VARIÁVEIS DO DOMÍNIO FAMILIAR .....	56
3.5	CONSEQUÊNCIAS DO CONFLITO E DO ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA.....	58
3.5.1	CONSEQUÊNCIAS AO NÍVEL PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL .....	59
3.6	CONCLUSÕES.....	61
<b>CAPÍTULO 4 - DIFERENÇAS DE GÉNERO NAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS E FAMILIARES.</b>		<b>65</b>
4.1	PERSPETIVAS DO GÉNERO NA CONCILIAÇÃO DOS DOMÍNIOS PROFISSIONAL E FAMILIAR.....	65
4.2	O PAPEL DO GÉNERO NO EQUILÍBRIO TRABALHO/FAMÍLIA.....	67
4.2.1	DIFERENÇAS DE GÉNERO NOS ANTECEDENTES E CONSEQUÊNCIAS .....	70
4.2.2	GÉNERO E DISTRIBUIÇÃO DO TEMPO .....	72
4.3	CONCLUSÕES.....	73
<i>SÍNTESE INTEGRATIVA</i> .....		75
<i>PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO</i> .....		79
<b>CAPÍTULO 5 - A INVESTIGAÇÃO E A SUA METODOLOGIA .....</b>		<b>83</b>
5.1	JUSTIFICAÇÃO DO ESTUDO.....	83
5.2	QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO E OBJETIVOS.....	85
5.3	TIPO DE ESTUDO .....	87
5.4	HIPÓTESES .....	88
5.5	OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS .....	89
5.6	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	91
5.6.1	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	92
5.6	INSTRUMENTOS DE COLHEITA DE DADOS .....	96
5.6.1	A ESCALA DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA.....	97
5.6.2	A ESCALA DO ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA .....	101
5.6.3	EQUIVALÊNCIA LINGUÍSTICA DA ESCALA CONFLITO TRABALHO/FAMÍLIA E DA ESCALA ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA .....	104
5.6.4	ANÁLISE PSICOMÉTRICA DOS INSTRUMENTOS .....	106
5.7	PROCEDIMENTOS DE COLHEITA DE DADOS .....	110
5.8	PROCEDIMENTOS ÉTICOS .....	111
5.9	TRATAMENTOS ESTATÍSTICOS DOS DADOS .....	111
<b>CAPÍTULO 6 - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS .....</b>		<b>119</b>
6.1	ANÁLISE DESCRITIVA .....	119



<b>6.1.1</b>	<b>ANÁLISE DESCRITIVA DA ESCALA CONFLITO TRABALHO/FAMÍLIA POR SUBESCALAS E POR ÍTENS .....</b>	<b>119</b>
<b>6.1.2</b>	<b>RESULTADO DESCRITIVO DAS SUBESCALAS CONFLITO TRABALHO/FAMÍLIA..</b>	<b>126</b>
<b>6.1.3</b>	<b>ANÁLISE DESCRITIVA DA ESCALA ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA POR SUBESCALAS E POR ÍTENS .....</b>	<b>127</b>
<b>6.1.4</b>	<b>RESULTADO DESCRITIVO DAS SUBESCALAS ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA .....</b>	<b>133</b>
<b>6.2</b>	<b>ANÁLISE INFERENCIAL .....</b>	<b>134</b>
<b>6.2.1</b>	<b>ESTUDO DAS HIPÓTESES .....</b>	<b>134</b>
<b>6.3</b>	<b>DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>162</b>
	<b>REFLEXÕES CONCLUSIVAS.....</b>	<b>179</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>189</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>201</b>



## ÍNDICE DE TABELAS

---

Tabela 1 - <i>Distribuição dos advogados segundo o gênero</i> .....	92
Tabela 2 - <i>Distribuição dos advogados segundo a idade</i> .....	93
Tabela 3 - <i>Distribuição dos advogados segundo o estado civil</i> .....	93
Tabela 4 - <i>Distribuição dos advogados segundo a existência de filhos</i> .....	94
Tabela 5 - <i>Distribuição dos advogados segundo o número de filhos</i> .....	94
Tabela 6 - <i>Distribuição dos advogados segundo o grau acadêmico</i> .....	95
Tabela 7 - <i>Distribuição dos advogados segundo o tempo de experiência profissional (anos)</i> .....	95
Tabela 8 - <i>Distribuição dos advogados segundo o número médio de horas de trabalho por semana</i> .....	96
Tabela 9 - <i>Análise psicométrica da escala de conflito trabalho/família</i> .....	107
Tabela 10 - <i>Correlação de Pearson entre as subescalas do conflito trabalho/família</i> .....	108
Tabela 11 - <i>Propriedades psicométricas da escala de enriquecimento trabalho/família</i> .....	109
Tabela 12 - <i>Correlação de Pearson entre as subescalas de enriquecimento trabalho/família</i> .....	110
Tabela 13 - <i>Distribuição das respostas em função da subescala tempo trabalho-família</i> .....	120
Tabela 14 - <i>Distribuição das respostas em função da subescala tempo família-trabalho</i> .....	121
Tabela 15 - <i>Distribuição das respostas em função da subescala tensão trabalho-família</i> .....	122
Tabela 16 - <i>Distribuição das respostas em função da subescala tensão família-trabalho</i> .....	123
Tabela 17 - <i>Distribuição das respostas em função da subescala comportamento trabalho-família</i> .....	124
Tabela 18 - <i>Distribuição das respostas em função da subescala comportamento família-trabalho</i> .....	125
Tabela 19 - <i>Análise descritiva dos participantes, relativa à escala conflito trabalho/família</i> .....	127
Tabela 20 - <i>Distribuição das respostas em função da subescala desenvolvimento trabalho-família</i> .....	128
Tabela 21 - <i>Distribuição das respostas em função da subescala afeto trabalho-família</i> .....	129
Tabela 22 - <i>Distribuição das respostas em função da subescala autoeficácia trabalho-família</i> ...	130
Tabela 23 - <i>Distribuição das respostas em função da subescala desenvolvimento família-trabalho</i> .....	131
Tabela 24 - <i>Distribuição das respostas em função da subescala afeto família-trabalho</i> .....	132
Tabela 25 - <i>Distribuição das respostas em função da subescala eficiência família-trabalho</i> .....	133
Tabela 26 - <i>Análise descritiva dos participantes, relativa à escala enriquecimento trabalho/família</i> .....	134
Tabela 27 - <i>Médias, desvio padrão, teste de Levene e t-test do conflito trabalho/família em função do gênero</i> .....	135
Tabela 28 - <i>Médias de ordens, teste de Levene e Mann-Whitney Test do conflito trabalho/família em função do gênero</i> .....	136
Tabela 29 - <i>Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e a idade</i> .....	136

Tabela 30 - <i>Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e a idade em função do gênero</i> .....	137
Tabela 31 - <i>Médias, teste de Levene, ANOVA do conflito trabalho/família em função do estado civil</i> .....	138
Tabela 32 - <i>Médias, teste de Levene, ANOVA do conflito trabalho/família em função do estado civil (por gênero)</i> .....	139
Tabela 33 - <i>Médias, teste de Levene, ANOVA e Kruskal-Wallis do conflito trabalho/família em função do nº de filhos</i> .....	141
Tabela 34 - <i>Médias, teste de Levene, ANOVA e Kruskal-Wallis do conflito trabalho/família em função do nº de filhos (por gênero)</i> .....	142
Tabela 35 - <i>Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e o tempo de experiência profissional</i> .....	143
Tabela 36 - <i>Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e o tempo de experiência profissional (por gênero)</i> .....	144
Tabela 37 - <i>Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e o número médio de horas de trabalho por semana</i> .....	145
Tabela 38 - <i>Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e o número médio de horas de trabalho por semana (por gênero)</i> .....	146
Tabela 39 - <i>Médias, teste de Levene, t-test do enriquecimento trabalho/família em função do gênero</i> .....	147
Tabela 40 - <i>Correlação de Pearson entre o enriquecimento trabalho/família e a idade</i> .....	148
Tabela 41 - <i>Correlação de Pearson entre o enriquecimento trabalho/família e a idade em função do gênero</i> .....	149
Tabela 42 - <i>Médias, teste de Levene, ANOVA do enriquecimento trabalho/família em função do estado civil</i> .....	150
Tabela 43 - <i>Médias, teste de Levene, Kruskal-Wallis do enriquecimento trabalho/família em função do estado civil</i> .....	150
Tabela 44 - <i>Médias, teste de Levene, ANOVA do enriquecimento trabalho/família em função do estado civil (por gênero)</i> .....	151
Tabela 45 - <i>Médias, teste de Levene, ANOVA do enriquecimento trabalho/família em função do nº de filhos</i> .....	153
Tabela 46 - <i>Médias, teste de Levene, ANOVA e Kruskal-Wallis do enriquecimento trabalho/família em função do nº de filhos (por gênero)</i> .....	154
Tabela 47 - <i>Correlação de Pearson entre o enriquecimento trabalho/família e o tempo de experiência profissional</i> .....	155
Tabela 48 - <i>Correlação de Pearson entre o enriquecimento trabalho/família e o tempo de experiência profissional (por gênero)</i> .....	156
Tabela 49 - <i>Correlação de Pearson entre o enriquecimento trabalho/família e o número médio de horas de trabalho por semana</i> .....	157
Tabela 50 - <i>Correlação de Pearson entre o enriquecimento trabalho/família e o número médio de horas de trabalho por semana (por gênero)</i> .....	158
Tabela 51 - <i>Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família</i> .....	160
Tabela 52 - <i>Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família em função do gênero</i> .....	162

## ÍNDICE DE FIGURAS

---

<i>Figura 1</i> - Modelo conceptual da relação entre as variáveis.....	90
--	----



# ***INTRODUÇÃO***

---





## INTRODUÇÃO

---

No final do último século, as alterações sociais provocaram marcantes alterações nas famílias portuguesas com implicações ao nível da organização das suas vidas.

O papel profissional e o papel familiar são, sem dúvida, dois dos aspetos mais centrais na vida do indivíduo (Barnett & Hyde, 2001). Se, por um lado, a investigação tem analisado estes dois contextos de maneira bastante completa, e tem possibilitado a compreensão da estrutura e o funcionamento destes dois sistemas; por outro, não tem avançado de maneira tão sistemática na análise dos processos sociais e psicológicos que os aproximam, nomeadamente as potencialidades e dificuldades coligadas ao envolvimento simultâneo nestes papéis (Carlson & Frone, 2003).

De facto, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal tem adquirido especial importância para as instituições, as empresas, as famílias e os próprios indivíduos (Pichler, 2009), pois cada vez é mais frequente o trabalho interferir na vida familiar e/ou a família influenciar o trabalho (Santos & Gonçalves, 2011). Esta tarefa de conciliar, o domínio profissional e familiar com a qual os trabalhadores têm de lidar, promoveu um conjunto de estudos empíricos e teorias sobre a forma como a vida profissional e familiar se intersejam (Silva, 2007).

As famílias são cada vez mais complexas e marcadas pela diversidade (Marchese, Bassham, & Ryan, 2002; Santos & Gonçalves, 2011). Assim, novos desafios e dilemas foram criados para as atuais gerações portuguesas devido às alterações na configuração familiar e à composição de género da força laboral (Aboim, 2003). O aumento do número de mulheres a trabalhar significa para estas juntar às responsabilidades familiares as responsabilidades de trabalho, enquanto aos homens é exigido maior envolvimento nas tarefas familiares (Allen, Herst, & Bruck, 2000; Kinnuen & Mauno, 1998; Perista, 2002; Premeaux, Adkins, & Mossholder, 2007; Santos & Gonçalves, 2011). Este aumento do número de mulheres é significativo em várias profissões, sobretudo na advocacia, onde as mulheres encontram-se manifestamente em superioridade numérica em relação aos homens (*Advocatus*, Abril de 2010, pp.10-12).

Desempenhando um papel central no sistema de justiça, os advogados enfrentam no seu dia-a-dia vários desafios devido à especificidade das suas funções (Afonso & Queirós,

2011). Os que desempenham funções em sociedades de advogados de alguma dimensão (Leal, 2005) enfrentam um ritmo de trabalho mais acelerado e maior pressão devido à inexistência de um vínculo laboral. São então definidos planos de carreira que determinam obrigações e estabelecem objetivos, o que pode desencadear o conflito na articulação entre a vida familiar e a vida profissional (Ribeiro, 2010), uma vez que o desempenho de um papel pode afetar o desempenho do outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985; Huang, Hammer, Neal, & Perrin, 2004; Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2006; Steenbrugge, 2006; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999; Voydanoff, 2005). Estudos referem a bidirecionalidade deste conflito, assim, o conflito trabalho-família ocorre quando o papel profissional intervém com o desempenho do papel familiar; enquanto que o conflito família-trabalho é o conflito que resulta quando o papel na família interfere com o papel profissional (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; Huang et al., 2004; Karatepe & Berkshi, 2008; Lenaghan, Buda, & Eisner, 2007; Mauno et al., 2006; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996; Premeaux et al., 2007; Steenbrugge, 2006; Steinmetz, Frese, & Schmidt, 2008).

A maioria das pesquisas relacionadas com a gestão dos papéis do trabalho e da família têm-se concentrado nos aspetos negativos desse balanço (conflito trabalho/família), em vez de permitir uma visão mais abrangente do estar envolvido em várias funções (Zhang & Liu, 2011). De facto, existe uma influência, quer negativa, quer positiva entre o papel profissional e familiar (Barnett & Hyde, 2001; Greenhaus & Powell, 2006). Um conceito que permite a exploração dos possíveis resultados positivos na gestão das funções no trabalho e na família é o enriquecimento trabalho/família que se trata de uma construção que representa o modo como os papéis do trabalho e da família podem beneficiar um do outro (Greenhaus & Powell, 2006).

O interesse pelo estudo do equilíbrio trabalho/família nos advogados tem sido uma constante no nosso percurso. De facto, constitui uma inquietude que gostaríamos de explorar. Assim, a inexistência, nesta área, de trabalhos de investigação sobre o equilíbrio trabalho/família em Portugal e especificamente na advocacia, dá forma à nossa principal motivação para esta pesquisa.

Com base nos pressupostos indicados, pretende-se com este estudo alcançar o seguinte objetivo geral: Identificar o nível de perceção do equilíbrio trabalho/família (conflito trabalho/família e enriquecimento trabalho/família) nos advogados pertencentes a sociedades portuguesas de alguma dimensão, localizadas em Lisboa, em específico nas diferenças de género.

Este trabalho surge no seguimento desse objetivo, tentando estabelecer uma relação entre o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família, na advocacia.

A escolha do tema foi também motivada por duas razões: por um lado, um interesse pessoal decorrente desta área representar um dos grandes debates do século XXI, e do qual as investigações são escassas, sobretudo em Portugal, e por outro lado, a consciência de que o conhecimento e aprendizagem desta área poderiam traduzir-se numa mais-valia para os advogados e para as respetivas sociedades portuguesas de advocacia.

Assim, o presente trabalho é composto por duas partes:

A primeira parte, de fundamentação teórica, está dividida em quadro capítulos. O primeiro aborda a contextualização social, dando ênfase ao papel da mulher na sociedade, apresentando o seu papel no mercado de trabalho e na família em Portugal. Fazemos ainda referência ao papel do advogado, sobretudo a evolução das sociedades de advogados e a entrada da primeira mulher na advocacia portuguesa.

O capítulo dois constitui uma abordagem aos conceitos de trabalho e família, focalizando-se numa evolução histórica da relação trabalho/família, realçando o papel da mulher, assim como dos mecanismos percussores da relação trabalho/família.

Num terceiro capítulo é dado enfoque ao equilíbrio trabalho/família, nomeadamente aos conceitos conflito trabalho/família e enriquecimento trabalho/família e a relação entre estes.

A fundamentação teórica tem o seu término no capítulo quatro, que aborda o papel do género no equilíbrio trabalho/família, assim como as diferenças de género no conflito trabalho/família e no enriquecimento trabalho/família.

A segunda parte integra dois capítulos, ao longo dos quais descrevemos o estudo empírico realizado, bem como apresentamos, analisamos e discutimos os seus resultados tendo em conta os objetivos formulados. O capítulo cinco apresenta a investigação e a sua metodologia, que inclui a justificação do estudo, a questão de investigação e os objetivos, o tipo de estudo e as hipóteses, a operacionalização das variáveis, a seleção da população e a amostra, os instrumentos e procedimentos de colheita de dados, as considerações éticas e por fim a previsão do tratamento estatístico. A apresentação e análise dos resultados surgem no sexto e último capítulo, incidindo-se na análise descritiva global das escalas e a análise inferencial na testagem das hipóteses, com a respetiva discussão dos resultados.

Por último, apresentamos as conclusões, limitações e sugestões do estudo, perante os resultados encontrados. Seguem-se as referências bibliográficas e os anexos.



*PARTE I – ENQUADRAMENTO*  
*TEÓRICO*

---



# ***CAPÍTULO I***

---

## **CONTEXTO DE TRABALHO E CONTEXTO DE FAMÍLIA**

**Sumário**

---

**1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO SOCIAL**

**1.2 A RELAÇÃO ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA**

**1.3 ADVOCACIA E AS SOCIEDADES DE ADVOGADOS EM PORTUGAL**

**1.4 CONCLUSÕES**

---





## **CAPÍTULO 1 - CONTEXTO DE TRABALHO E CONTEXTO DE FAMÍLIA**

Apesar das mudanças profundas ocorridas nas últimas décadas na vida familiar, a família continua veementemente valorizada na maioria das sociedades (Torres, 2004). Entre estas mudanças destaca-se a incorporação das mulheres no mercado de trabalho, sendo esta uma das mudanças mais influentes dos países industrializados, e também uma progressiva alteração dos papéis de género, tanto no trabalho como na família (Santos, 2008). Atualmente esta mudança é notória, também, na advocacia, onde as mulheres se encontram visivelmente em maior número que os homens (*Advocatus*, Abril de 2010, pp.10-12).

Neste capítulo é feita uma contextualização social, onde se expõe numa primeira fase o papel da mulher no mercado de trabalho e na família em Portugal. Abordam-se as atuais alterações sociais, numa segunda fase, tanto no mercado de trabalho como na vida familiar, com o progressivo surgir das famílias de duplo-rendimento.

Segue-se uma revisão histórica da advocacia em Portugal, sendo o advogado uma peça essencial para a administração da justiça e instrumento básico para assegurar a defesa dos interesses das partes. É ainda apresentado o mercado português de advocacia, assim como a evolução das grandes sociedades de advogados.

Por fim, salienta-se a entrada da primeira mulher na advocacia portuguesa e as consequentes mudanças no mundo das advogadas em Portugal.

### **1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO SOCIAL**

Em Portugal, apesar de as mulheres continuarem a ser as principais responsáveis pelo funcionamento do seio familiar (Santos, 2008), é cada vez mais frequente a mulher desempenhar um trabalho remunerado, em vez de assumir o papel de dona de casa a tempo inteiro (Torres, 2004). O aumento massivo do número de mulheres no mercado de trabalho tem início fundamentalmente com a guerra colonial, pois a imigração dos homens levou as mulheres a assegurarem o sustento da família, afirmando-se desde o 25 de Abril de 1974 onde lhes foi permitido o acesso a todas as carreiras profissionais (Silva, 2007). Daí que a percentagem de mulheres no mercado de trabalho é bastante elevada, cerca de 46,8% em 2011 (INE, PORDATA, 2012). Isto significa que as famílias em que ambos os elementos

do casal trabalham passaram a ser uma constante e não uma exceção. As mudanças sociais nos países industrializados são sem dúvida consequência da temática da conciliação entre a vida familiar e profissional (Guerreiro & Abrantes, 2007).

No âmbito desta temática, Portugal ostenta um quadro de análise muito particular devido à coexistência dos valores tradicionais arrolados com o papel da mulher na família e na educação dos filhos (Torres, 2004), com atitudes mais modernas na participação do homem na esfera doméstica (Aboim, 2003).

O equilíbrio entre a esfera profissional e familiar faz parte do quadro das preocupações da União Europeia devido às graduais dificuldades expostas pelas famílias, em particular das famílias de duplo-rendimento, em gerir de forma satisfatória os papéis familiares e profissionais (Torres, 2004). Neste contexto, é deveras importante uma análise em função do género, uma vez que estas dificuldades são sentidas pelas mulheres com maior intensidade e frequência (Santos, 2008; Zimmerman, Haddock, Current, & Ziemba 2003).

Acredita-se que as diferenças de género modelam os comportamentos dos indivíduos, direta e indiretamente, devido às expectativas que outros têm e que pode penalizar os comportamentos que quebram as expectativas sociais de género (Barnett, 2004).

De notar que o estatuto de empregadas, das mulheres portuguesas, não é alterado com a maternidade e ainda trabalham fundamentalmente a tempo inteiro, ao contrário das suas congéneres europeias, de países como a Dinamarca e Holanda, onde após a maternidade as mães optam por trabalhar a tempo parcial (Silva, 2007). A maternidade apresenta-se como um obstáculo à progressão da carreira profissional das mulheres, e as crenças de que as mulheres são mais indicadas para os trabalhos domésticos e os homens para o mercado de trabalho são ainda uma realidade (Guerreiro & Abrantes, 2007; Torres, 2004). É evidente que apesar das tentativas de mudar claramente estas crenças, o padrão é ainda, em muitos casos, o mesmo.

De seguida, pretende-se contextualizar a problemática das relações familiares e profissionais examinando os aspetos sociais que condicionam a conciliação entre a vida familiar e profissional, dando ênfase à integração da mulher no mercado de trabalho em Portugal.

## 1.2 A RELAÇÃO ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA

O trabalho e a família constituem o universo estruturante da grande maioria dos atores de uma sociedade. As atuais alterações sociais, nomeadamente o constante reforço das exigências familiares e profissionais, promovem o aumento da dificuldade de conciliação entre estas duas esferas (Santos, 2008).

No que diz respeito à área laboral, tem-se verificado um aumento do nível de produtividade, contribuindo assim de forma decisiva para o aumento do nível de vida das famílias. A melhoria na produtividade e na qualidade de vida dos indivíduos está relacionada com a emergência das novas tecnologias que possibilitaram aos trabalhadores trabalhar mais em menos tempo (Silva, 2007).

Por sua vez a existência de horários de trabalho rotativos contribui consideravelmente para o aumento da dificuldade em conciliar a vida familiar e profissional (Vicente, 1998).

Também cada vez mais se constata mudanças no campo profissional que devem ser consideradas, como os vínculos laborais cada vez mais precários, as maiores oportunidades de criação de empresas e também as novas formas de organização do tempo (Silva, 2007).

As novas configurações do mercado de trabalho remunerado incluem requisitos como a polivalência, a mobilidade, a adaptabilidade, a flexibilidade, a autonomia, a criatividade, a liderança, entre outros (Vicente, 1998).

Em relação ao campo familiar, a partir dos anos 70, as estruturas familiares portuguesas têm apresentado algumas modificações, manifestas em certos indicadores demográficos, como a taxa de natalidade que revelou uma descida acentuada dos anos 70 para os anos 80, sendo de 20,8% em 1970 e de 16,2% em 1980, tendo estagnado durante os anos 90 com 11,7%, atingindo os 9,2% em 2011 (INE, PORDATA, 2012). De notar que a baixa natalidade que se constatou em Portugal nas últimas décadas, não está exclusivamente associada ao desempenho de uma atividade profissional feminina. Há que acrescentar a falta de equipamentos coletivos, os ordenados cada vez mais baixos, as dificuldades em manter uma habitação e sem dúvida a falta de apoios por parte do Estado Português, constituindo assim limitações fulcrais na decisão de ter ou não filhos (Silva, 2007).

Devido não só à diminuição da natalidade, mas também do aumento da esperança média de vida, Portugal é cada vez mais um país envelhecido, com um índice de

envelhecimento que aumentou de 27,3% em 2006, para 129,6% em 2011 (INE, PORDATA, 2012), onde obviamente os cuidados afetivos e materiais são garantidos e essencialmente prestados por mulheres (Silva, 2007).

Tem-se também verificado outras tendências nas famílias portuguesas nas últimas décadas, como o aumento da idade do primeiro casamento, o aumento das uniões de facto em detrimento da diminuição do número de casamentos, o aumento de casais sem filhos e de realçar o aumento do número de divórcios (Aboim, 2003), que aumentou de 749 em 1960, para 26.751 em 2011 (INE, DGPJ/MJ PORDATA, 2012).

A introdução feminina na vida laboral leva a vários custos sociais, como: i) a dupla responsabilidade (profissional e familiar), por não existir uma mudança de mentalidades que reconsidere a divisão do trabalho e das responsabilidades familiares; ii) a resignação das mulheres a âmbitos fundamentais da vida, como o adiamento ou abdicção à maternidade e o casamento tardio; iii) a aceitação de padrões profissionais masculinos, em detrimento do desenvolvimento e afirmação de uma identidade feminina (Ferreira, 2002).

Sem dúvida que o estado civil e o número de filhos são dois indicadores a considerar quando se analisa o progresso das taxas de participação feminina. Segundo o padrão tradicional, as mulheres podiam trabalhar enquanto solteiras, mas aquando o casamento ou devido ao nascimento de um primeiro filho deveriam abandonar a atividade profissional (Torres, 2004). Atualmente, como é evidente, o casamento não é impedimento para as mulheres exercerem uma atividade profissional. O número de filhos é sem dúvida fator determinante no decréscimo da atividade económica das mulheres (Santos, 2008). Nas mulheres sem filhos ou só com um filho a taxa de atividade é idêntica, porém, o aumento do número de filhos é proporcional ao decréscimo das taxas da atividade económica feminina (Zhang & Liu, 2011). Tal situação pode ser esclarecida devido à persistência de um papel de género tradicional, no qual as mulheres são as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos (Guerreiro & Abrantes, 2007). Torna-se evidente que as mulheres conseguem conciliar as tarefas de cuidar dos filhos e a atividade profissional se a família é de pequena dimensão, mas já não têm essa capacidade com uma família numerosa (Silva, 2007).

O estudo do Perista (2002) expõe dados muito claros que demonstram que as mulheres portuguesas desempenham a maioria das tarefas familiares e domésticas, independentemente do seu estatuto profissional. A mesma autora ainda declara que “as mulheres apresentam uma jornada de trabalho mais longa: considerando conjuntamente o

trabalho remunerado em contexto profissional e o trabalho não remunerado no quadro dos agregados domésticos” (p. 452).

As mudanças relativas às expectativas familiares e profissionais influenciam a conciliação entre o papel profissional e o papel familiar. Às mulheres é exigido não só o cuidado e sustento dos filhos, como também todos os aspetos relacionados com o seu desenvolvimento intelectual e emocional (Santos, 2008). As mudanças incluem também as responsabilidades parentais, pois um bom pai já não é apenas um “ganha-pão” compassivo e ausente, é sim expectável que se envolva intimamente com os aspetos da vida da criança, desde o alimentar, brincar e cuidar, a ajudar nas tarefas escolares (Jacobs & Gerson, 2004). Na realidade, em Portugal considera-se que os maridos devem também dedicar-se à família, colocando os interesses desta acima de outros interesses (Poeschl, 2000).

Outro aspeto muito relevante nas exigências crescentes da maternidade e paternidade diz respeito ao papel privilegiado que a criança ocupa. Pois atualmente ter uma criança implica maior investimento tanto a nível dos afetos como do bem-estar material, bem como os longos percursos escolares com o objetivo da sua inserção socioprofissional (Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres, & Wall, 1998).

Esta preocupação, maior nos pais de classe média, de promover o desenvolvimento cultural das crianças, faz com que estes inscrevam os seus filhos em várias atividades extraescolares, originando um maior esforço financeiro familiar, além de diminuir o tempo que os pais podem ocupar nos seus trabalhos e partes importantes do fim de semana (Guerreiro & Abrantes, 2007). Sem dúvida que uma criança domina a vida familiar, impondo um ritmo familiar acelerado (Jacobs & Gerson, 2004). O envolvimento intenso expectável dos pais para com as crianças torna as horas de trabalho mais problemáticas, pois por um lado têm que lidar a nível profissional com mais horas e mais exigências, e por outro, a nível familiar também têm de dispor de mais tempo (Silva, 2007).

Os valores, em geral, e os relacionados com a igualdade, em particular, têm sem dúvida um papel importante nesta temática, pois o significado que cada indivíduo atribui ao trabalho difere. Há indivíduos que trabalham apenas por razões económicas e outros que trabalham para se realizarem profissionalmente, logo, o significado atribuído às promoções, mudança de carreira e reformas terá impactos diferentes (Santos, 2008).

Também o valor atribuído às atividades de lazer tem aumentado de uma forma gradual, por um lado, devido ao aumento da longevidade e da disponibilidade de recursos recreativos, e por outro, pela importância dada a estilos de vida saudáveis e centrados num maior bem-estar pessoal (Silva, 2007).

Verifica-se que a constante educação para a igualdade formou homens e mulheres com valores e interesses cada vez mais idênticos (Vicente, 1998). O valor da igualdade aplica-se tanto aos papéis masculinos como femininos, a nível da vida familiar, do lazer e no sistema ocupacional (Santos, 2008).

Torna-se claro que atualmente os indivíduos não desejam abdicar nem da vida profissional nem da vida familiar, o que pretendem sem dúvida é conciliar estes dois papéis da forma mais harmoniosa possível.

No entanto, apesar de todas as evoluções sociais em termos de valores, estilos de vida, configurações profissionais e familiares, a divisão de tarefas não remuneradas entre os sexos não tem evoluído ao mesmo ritmo. Apesar das mulheres ocuparem um lugar de destaque no mercado de trabalho, verifica-se que os homens não têm correspondido de igual forma no trabalho não remunerado (Perista, 2002; Torres, 2004).

Desta forma, é expectável que as mulheres sofram maior pressão e exigência na conciliação das duas esferas. Um estudo realizado por Guerreiro e Abrantes (2007) confirma que a questão da conciliação entre a vida profissional e familiar permanece, fundamentalmente, uma questão feminina.

Parece-nos que na advocacia esta situação não é diferente, visto que o número de mulheres a exercerem advocacia é maior que o número de homens (DGPJ/MJ, PORDATA, 2010), e devido às especificidades das funções que desenvolvem, ao elevado volume de trabalho, à pressão dos prazos, à gravidade das situações com que têm de lidar, à crescente informatização do sistema judiciário e às exigências relativas a clientes, a advocacia tem vindo a ser apontada como uma das profissões com maior dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida familiar (Afonso & Queirós, 2011).

Porém, cada vez mais os jovens licenciados em Direito são mais exigentes quando se trata de conjugar a profissão e a vida familiar, e como tal tem que se caminhar para uma situação em que haja um equilíbrio maior entre a vida familiar e a vida profissional, pois só deste modo será possível às sociedades de advogados atrair os melhores jovens profissionais. Neste sentido, hoje em dia o fator de atratividade para a escolha de uma sociedade não é apenas a remuneração (Maltez, 2008).

### **1.3 ADVOCACIA E AS SOCIEDADES DE ADVOGADOS EM PORTUGAL**

A especificidade da profissão de Advogado, que é afinal um consultor, um conselheiro, alguém a quem se recorre para resolver problemas, apresentar soluções,

indicar métodos de prevenção de litígios, defender, acusar, arquitetar soluções negociais, apoiar na decisão, exige uma autonomia, uma responsabilidade, um saber específico e uma liberdade de espírito que decorrem necessariamente da produção intelectual do indivíduo (Maltez, 2009).

O desenvolvimento de qualquer atividade profissional tem um fim óbvio que é o de prover subsistência, ou seja, existe um fim económico evidente. Em outro nível, a organização profissional em coletivo tem como objetivo último o lucro. Este princípio aplica-se, obviamente, às sociedades de Advogados, como empresas que são (Maltez, 2009)

Atualmente o mercado português de advocacia conta com 27.550 advogados, sendo 13.301 indivíduos do sexo masculino e 14.429 do sexo feminino (DGPJ/MJ, PORDATA, 2012).

Destes profissionais, cerca de 25% exerce a sua atividade, como associados ou sócios, nas sociedades de advogados existentes em Portugal (Fiúza, 2006).

As sociedades de advogados são sociedades civis em que dois ou mais advogados acordam no exercício em comum da profissão de advogado, a fim de repartirem entre si os respetivos lucros (n.º 2, art. 1.º, do Decreto-Lei n.º 229/2004, de 10 de dezembro). As participações em sociedades de advogados são obrigatoriamente nominativas e só podem ser detidas por advogados inscritos na Ordem dos Advogados, com exclusão dos advogados estagiários (n.º 1, art. 5.º, do Decreto-Lei n.º 229/2004, de 10 de dezembro).

Nas sociedades de advogados podem exercer a sua atividade profissional advogados não sócios que tomam a designação de associados (n.º 1, art. 6.º, do Decreto-Lei n.º 229/2004, de 10 de dezembro).

Nos últimos anos, o número de sociedades inscritas na Ordem quase duplicou e um número crescente de sociedades integra já largas dezenas de advogados (Leal, 2005). Se em 1995 as dez maiores sociedades reuniam 285 advogados, em 2012 esse número crescia para cerca de 1.407 (In-lex, Sociedades em números, 2012). Atualmente as dezoito grandes sociedades contam com 1918 advogados (inclui sócios, associados e advogados estagiários) a exercer funções, e oito são compostas por mais de 100 advogados (In-lex, Sociedades em números, 2012). As sociedades de advogados com um número considerável de advogados apostam na especialização de cada advogado numa área de prática, prestando serviços jurídicos em praticamente todas as áreas (Ribeiro, 2010).

O crescimento assinalado, potenciado pela globalização da economia, pela internacionalização do Direito e pela conseqüente concorrência de sociedades estrangeiras

(Leal, 2005), teve como principal consequência a empresarialização das sociedades de advogados portuguesas (Maltez, 2009).

Com efeito, a atividade das sociedades de advogados de alguma dimensão arrasta, inevitavelmente, problemas idênticos a qualquer pequena ou média empresa, designadamente nas áreas da gestão dos recursos humanos, tesouraria, investimentos e seu financiamento, informática e até planeamento (Leal, 2005).

De facto, ao longo dos últimos anos, as principais firmas têm adotado um modelo de organização institucional semelhante ao de empresas de outros setores (empresas do setor financeiro, consultoras, entre outras). Esta empresarialização motivou a criação de conselhos de administração e de valências funcionais, como os departamentos de Recursos Humanos, Finanças e Comunicação Institucional (Fiúza, 2006). Por estas razões, os grandes escritórios têm crescido em número de profissionais de organização, que assumem a responsabilidade nos pelouros citados. Assim, ao passo que a gestão estratégica das firmas permanece sob o controlo dos sócios e do conselho de administração, a gestão operacional encontra-se frequentemente delegada para as estruturas profissionalizadas de apoio (Ribeiro, 2010).

Para além da profissionalização, algumas das grandes sociedades portuguesas de advogados encontram-se já numa fase de expansão internacional (Maltez, 2009). As semelhanças entre os ordenamentos jurídicos e as sinergias criadas pela língua e cultura comuns, motivaram as firmas de advocacia portuguesas a iniciar a sua internacionalização nos países que constituem o espaço lusófono. Para além de familiaridade destes mercados, os PALOP e o Brasil são ainda países-alvo para os investimentos de muitas empresas nacionais, isto é, para os principais clientes das grandes sociedades (*Advocatus*, Agosto de 2010). Para fazer face a uma economia globalizada, algumas sociedades têm criado parcerias com escritórios estrangeiros – designados *best friends* – ou inclusivamente promovendo a fusão com grandes firmas internacionais (Maltez, 2009).

Apesar da interiorização de uma cultura de empresa, a natureza da profissão de advogado coloca desafios à gestão de uma sociedade, nomeadamente à implementação de políticas de recursos humanos que visam a sistematização de procedimentos. Segundo o sócio gerente de uma importante firma, gerir uma sociedade é um exercício de moderação entre o espaço de liberdade necessária à plena expressão do talento individual e a necessidade de respeitar regras e métodos sem os quais esse talento será incapaz de se manifestar coletivamente (Fiúza, 2006). Por isso, a advocacia em sociedade implica a necessidade de ajustar vontades de pessoas, que na sua forma de atuar, são independentes.



A prestação de serviços jurídicos não pode reconduzir-se a uma qualquer atividade comercial ou de prestação de serviços indiscriminados. A natureza liberal da profissão e a deontologia própria da advocacia serão sempre a pedra de toque diferenciadora da atividade das sociedades de advogados, independentemente da sua dimensão ou da complexidade dos problemas de gestão envolvidos (Leal, 2005).

A advocacia em sociedade não é, nem pode ser, matricialmente diversa da atividade tradicionalmente desenvolvida em prática isolada, sob pena de colocar em causa a própria essência da profissão (Leal, 2005).

Uma das particularidades que influenciam a gestão dos recursos humanos é precisamente o princípio da não hierarquização vigente nas firmas portuguesas (Maltez, 2009). Em Portugal, contrariamente ao que acontece em Inglaterra e Espanha, a relação entre os associados e a sociedade não está assente na lógica empregador/empregado (Ribeiro, 2010). A inexistência de um vínculo laboral entre os associados e a sociedade é colmatada com a definição de planos de carreira. Os direitos e deveres dos associados devem constar do contrato de sociedade ou ficar definidos nos planos de carreira, e deles deve ser dado conhecimento ao associado no momento da integração na sociedade (nº 2, art. 6.º, do Decreto-Lei nº 229/2004 de 10 de Dezembro).

Estes planos de carreira determinam as obrigações e estabelecem os objetivos de ambas as partes, sendo considerados por alguns responsáveis de grandes sociedades portuguesas como suficientes para regular as relações profissionais existentes nos escritórios de advocacia (Maltez, 2009). Outra das particularidades deste mercado é a baixa frequência de despedimentos entre os Associados das sociedades, algo que é sustentado mediante o cumprimento dos objetivos traçados (Maltez, 2009). Por conseguinte, os estagiários ao entrarem para uma firma de advocacia iniciam uma carreira que, por via do seu desempenho, os pode levar a ascender às categorias superiores de associados e sócios. A cada categoria estão associados um salário, benefícios e funções específicas. O grau de envolvimento nas decisões estratégicas, o salário, e outros benefícios, aumentam à medida que um advogado vai progredindo no plano de carreira (Ribeiro, 2010).

### **1.3.1 ENTRADA DA MULHER NA ADVOCACIA**

Regina da Glória Pinto de Magalhães Quintanilha nasceu a 9 de maio de 1893, e foi a primeira Advogada Portuguesa e Ibérica dos tempos modernos. A 6 de setembro de 1910,

apenas com 17 anos, Regina Quintanilha requer a sua matrícula na Faculdade de Direito de Coimbra.

A 5 de outubro de 1910, dá-se a Revolução Republicana, e o início das aulas que seria normalmente a 17 de outubro é adiado. Os ânimos no país encontravam-se exaltados, e na Universidade de Coimbra, na sala dos Capelos, são destruídos os retratos dos Reis D. Carlos e D. Manuel. Finalmente, Regina Quintanilha atravessou, entre duas filas de palmas, a porta férrea da faculdade no dia 24 de outubro de 1910. De referir, que em termos de educação a escolaridade obrigatória, em 1910 era dos 7 aos 11 anos, mas na generalidade apenas se defendia que às mulheres fosse administrado uma instrução elementar, pois delas apenas se desejava que fossem boas esposas e mães.

Em quase todos os labores, Regina Quintanilha foi uma exceção pois recebeu autorização para advogar, quando ainda era vedado o exercício da advocacia às mulheres, de acordo com o Código Civil Português em vigor desde de 1867. Com efeito e com licença certificada pelo presidente do supremo tribunal de justiça no dia 14 de novembro de 1913, Regina vestiu a toga dos advogados no tribunal da Boa-hora em Lisboa. Regina Quintanilha também exerceu funções de Conservadora do Registo Predial e Notária, sendo nestes cargos mais uma vez uma pioneira.

No entanto, as mentalidades ainda não se encontravam preparadas para aceitar esta progressiva afirmação da condição feminina e várias foram as personalidades influentes da sociedade portuguesa que não hesitaram em denegrir todas as mulheres que exerciam profissões liberais. Regina Quintanilha parte, então para o Brasil, onde vai colaborar na reforma de lei brasileira, para além de estabelecer escritórios tanto no Rio de Janeiro como em Nova Iorque. Anos mais tarde regressa a Portugal e é advogada de várias empresas francesas. A 19 de Março de 1967, Regina Quintanilha morre, na sua residência da Rua Castilho, n.º 35, em Lisboa <sup>1</sup>.

Esta mulher abriu o caminho, deu a lição, concorreu com os homens na luta social, autonomizou-se e mostrou que era possível uma mulher ter sucesso. A seguir a ela, outras vieram para continuar a desbravar caminho, e estas lutas deram os seus frutos (Vasconcelos, 2010).

De facto, a condição feminina vai sofrendo, avanços e retrocessos ao longo da história, nunca sendo supérfluo sublinhar que tal ainda sucede, e não apenas em sociedades díspares da europeia. Mas apesar destes indicadores revelarem que o caminho não se

---

<sup>1</sup> Fonte: Compilação de informação, de Regina da Glória Pinto de Magalhães Quintanilha, elaborada pela biblioteca da Ordem dos Advogados de Lisboa.

encontra todo percorrido, a direção parece a certa, sendo que a "Mulher Culta" deixou de ser considerada uma exceção à regra (Vasconcelos, 2010).

#### **1.4 CONCLUSÕES**

Na sociedade atual, a família e o trabalho constituem dois domínios vitais para o equilíbrio psicológico do indivíduo. Contudo, algumas profissões, como a advocacia, pelas suas características profissionais como o acelerado ritmo de trabalho, o elevado volume de trabalho e a pressão do cumprimento de prazos, podem desencadear maiores dificuldades na articulação entre a vida familiar e a vida profissional.

Tais dificuldades apresentam maior notoriedade no sexo feminino, pois atualmente o perfil das mulheres é muito diferente daquele do século passado e estas encontram-se em maior número no mercado de trabalho. Além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade assim como os homens, ela aglutina as tarefas tradicionais definidas pela sociedade: ser mãe, esposa e dona de casa. É evidente que as mulheres valorizam claramente a vida familiar, mas simultaneamente têm a necessidade de se valorizarem profissionalmente (Torres, 2004).

Trabalhar fora de casa é uma conquista das mulheres. Ganhar seu próprio dinheiro, ser independente e ainda ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para todas.



## ***CAPÍTULO II***

---

### **AS ENVOLVENTES DA RELAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA**

**Sumário**

- 
- 2.1 DELIMITAÇÃO DOS CONCEITOS: TRABALHO E FAMÍLIA**
  - 2.2 EVOLUÇÃO DA RELAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA**
  - 2.3 MECANISMOS DA RELAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA**
  - 2.4 CONCLUSÕES**
-



## CAPÍTULO 2 - AS ENVOLVENTES DA RELAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA

A temática da relação trabalho/família tem sido investigada e desenvolvida por um conjunto diverso de disciplinas como a psicologia, sociologia, estudos da família, gestão, saúde ocupacional e comportamento organizacional (Barnett, 1998; Voydanoff, 2002). Esta variedade de abordagens, apesar de enriquecer a compreensão do fenómeno, representa igualmente um obstáculo pois dificulta a integração dos conhecimentos.

Neste capítulo faz-se referência aos conceitos de trabalho e família e apresenta-se uma evolução histórica da relação trabalho/família, realçando o papel da mulher.

Segue-se uma revisão dos mecanismos percussores da relação trabalho/família, onde se dá uma atenção à teoria ecológica uma vez que mais recentemente tem sido aplicada à relação trabalho/família.

### 2.1 DELIMITAÇÕES DOS CONCEITOS: TRABALHO E FAMÍLIA

Não existe de facto um modelo único apoiado teoricamente que, por um lado, inclua os padrões das diferentes disciplinas e, por outro, dê conta dos diversos resultados empíricos obtidos até ao momento sobre esta temática (Barnett, 1998). Consequente desta limitação, a análise da literatura sobre a relação trabalho/família é ainda dificultada pela concomitância de diferentes terminologias para descrever construtos idênticos. Exemplo disto é que os termos tensão trabalho/família, incompatibilidades entre o papel profissional e familiar, conflito inter-papéis ou *spillover* são usados para descrever o mesmo conceito de conflito trabalho/família (Greenhaus & Beutell, 1985).

A ausência de uma definição consensual de trabalho e de família é segundo Barnett (1988), um dos principais aspetos que dificulta a comparação entre os trabalhos efetuados sobre esta temática. Ferreira (2002) propõe uma definição abrangente que apresenta o trabalho como:

O conjunto de atividades humanas, retribuídas ou não, de carácter produtivo e criativo que, mediante o uso de técnicas, instrumentos, materiais ou informações disponíveis, permite obter, produzir ou prestar certos bens, produtos e serviços. Nesta atividade a pessoa fornece energias, habilidades, conhecimentos e outros

recursos e obtém algum tipo de compensação material, psicológica e/ou social (p. 36).

Edwards e Rothbard (2000) defendem esta definição, mas salientam que a definição de trabalho abrange uma atividade com uso instrumental em que o objetivo é o de fornecer bens e serviços de apoio à vida, que normalmente implica pertencer a uma organização/estrutura social que, de alguma forma, remunera o trabalhador pelas suas contribuições. Esta atividade engloba a obtenção de recompensas extrínsecas, mas também pode fornecer recompensas intrínsecas como satisfação ou autorrealização.

No que concerne à família, e de uma forma geral, pode-se definir como um elemento essencial da sociedade que é formada por indivíduos com laços biológicos, laços de casamento, e ainda laços sociais ou de adoção. A família, tal como o trabalho, é uma organização social, mas com objetivos diferentes, não pretende obter bens e serviços, mas sim manter a união familiar e promover o bem-estar dos seus elementos (Edwards & Rothbard, 2000).

Porém, com as mudanças sociais, também os conceitos de família e de trabalho sofreram modificações. Enquanto que no modelo de família tradicional, esta era encarada como um elemento de produção, pois os laços familiares entre os membros eram fundamentalmente para dar resposta a questões como a constituição de património e a garantia de descendência. No modelo familiar da era industrial existe mais democracia e igualdade, pois o casamento deixa de ter uma função simplesmente reprodutiva.

A partir do século XX e, nomeadamente depois das Grandes Guerras Mundiais, novos modelos familiares elevam-se, em que as famílias são monoparentais, reconstituídas e separadas (Silva, 2007).

## **2.2 EVOLUÇÃO DA RELAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA**

O estudo dos sistemas que unem a vida profissional e familiar tem sofrido ao longo do tempo notáveis modificações. Como inicialmente o estudo de cada um dos domínios era separado, o trabalho e a família eram considerados como esferas independentes e sem qualquer tipo de relação (Frone, Russell, & Barnes, 1995). No entanto, recentemente tem-se verificado um crescente benefício na relação e correlação entre estas duas esferas (Clark, 2000). Atualmente, o grande desafio é analisar os processos que unem estas duas esferas, e ainda os efeitos que cada uma das esferas pode ter na outra esfera e até mesmo no indivíduo (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005).



O tema da conciliação entre a vida profissional e familiar nasce assim como uma consequência das alterações sociais ocorridas nos países industrializados. A entrada da mulher no mercado de trabalho e o aumento do número de papéis que esta desempenha promoveu o aumento da participação dos homens na execução de tarefas não remuneradas (embora este aumento seja ainda muito reduzido e insuficiente para haver equilíbrio na distribuição das tarefas domésticas) (Aboim, 2003). As mudanças ao nível das expectativas familiares, profissionais e parentais, como já referido na secção anterior, contribuem para o aumento das exigências que recaem sobre os indivíduos. Assim, os indivíduos desempenham um maior número de papéis, papéis estes com exigências diferentes e recursos variados (Silva, 2007). O estudo que abrange a forma como estes dois papéis são geridos e a análise das consequências individuais, familiares e profissionais pode conduzir a benefícios muito importantes para compreender a vida familiar e quem sabe desenhar novas políticas sociais e organizacionais que sejam mais ajustadas e adaptadas às atuais configurações sociais.

Os parágrafos seguintes têm o propósito de demonstrar como a revolução industrial constitui um fator decisivo no progresso dos modelos de estudo da relação trabalho/família.

### **2.2.1 PERÍODO PRÉ-INDUSTRIAL: DEPENDÊNCIA**

O sistema económico, na Idade Média, era fundamentalmente agrícola e tanto as mulheres como os homens dedicavam-se à produção mas no contexto da casa, que abrangia a propriedade, a habitação, as pessoas e os animais. Naquele tempo estas atividades produtivas eram essencialmente para o sustento da casa, onde se dedicavam à produção de alimentos e vestuário, instrumentos de trabalho, tarefas para recolha da água e da lenha, a preparação de remédios, cuidado de animais domésticos, as vendas no mercado dos produtos cultivados no campo, etc. Estas tarefas eram sem dúvida fulcrais, pois sem elas nenhuma comunidade poderia reproduzir-se ou mesmo prosperar (Ballarin, Birriel, Martinez & Ortíz, 2005).

Segundo os mesmos autores, as mulheres dedicavam-se a tarefas domésticas, como a confeção de vestuários, confeção de alimentos, educação dos filhos, e acabavam por se tornarem em fiadeiras, bordadeiras, parteiras, e mais tarde nos séculos XVI e XVII, tinham funções de damas de companhia, preceptoras e criadas (Ballarin et al., 2005).

As atividades das mulheres iam para além do trabalho doméstico, prolongando-se para o trabalho do campo, fazendo parte das suas atividades rotineiras. Logo, as mulheres tinham claramente uma participação total no trabalho rural, onde realizavam todo o tipo de tarefas ligadas à agricultura (Cardoso, 1997).

Torna-se evidente que nestas sociedades pré-industriais, a participação da mulher na economia doméstica e do meio rural era fulcral. Neste período, anterior à revolução industrial, não existia nenhum tipo de separação entre a esfera familiar e profissional, pois as suas fronteiras eram completamente permeáveis. Os homens envolviam-se ativamente na esfera familiar, pois passavam a maior parte do seu tempo em casa na família. Eram responsáveis pelo ensino, pelo desenvolvimento das competências manuais, pela educação religiosa, e mantinham com seus filhos uma relação de autoridade e subordinação (Mintz, 1998). Nesta época, a existência de uma esfera profissional e uma esfera familiar não tinha qualquer interpretação, pois na prática não havia nenhuma separação na gestão das duas esferas. Os elementos da família estavam todos empenhados nas responsabilidades familiares e profissionais. Aliás, o êxito no desempenho profissional dependia da qualidade das relações familiares e vice-versa (Barnett, 1998).

### **2.2.2 PERÍODO INDUSTRIAL: INDEPENDÊNCIA**

A partir do século XVIII, as mulheres tinham trabalho fora de casa, devido ao desenvolvimento de fábricas. Uma das consequências essenciais do processo de industrialização é a ausência da família como unidade de produção, passa a haver a separação entre o trabalho reprodutivo e o produtivo, sendo que este último sofre uma passagem do lar para a oficina ou fábrica (Ballarin et al., 2005).

Assim, nos finais do século XIX, como consequência das mudanças económicas e sociais pós revolução industrial, as mulheres passam a fazer parte do mercado de trabalho de uma forma massiva. Para algumas mulheres esta entrada significava independência e liberdade, mas para outras, sobretudo as mulheres casadas e com filhos, implicava uma dupla jornada de trabalho, dentro e fora de casa (Vicente, 1998).

Apesar das mulheres exercerem uma atividade produtiva, no mercado de trabalho a sua presença não era visível pois conciliavam a sua atividade produtiva com a criação de filhos. Com a revolução industrial surge a separação entre lar e local de trabalho, o que levou a que as diferenças biológicas e funcionais entre homens e mulheres suscitassem os tais problemas das mulheres trabalhadoras. Isto levou a que surgissem normas e

regulamentos sobre as condições de trabalho que afetavam mulheres e crianças. Desta forma, foram regularizadas certas medidas de trabalho, como a introdução do subsídio de aleitamento e a assistência médica, a proibição da realização de certos trabalhos por partes das mulheres, como o trabalho noturno (Ballarin et al., 2005).

Resumindo, o trabalho feminino sofre grandes alterações, pois transpõe a produção de casa para a fábrica, da indústria doméstica para as fábricas e das atividades artesanais para empresas de produção em larga escala (Ferreira, 2002). Constata-se assim que se num período as atividades de produção e reprodução eram complementares, o trabalho feminino era informal e a prioridade era o cuidado com a família, no período industrial, as duas atividades são consideradas incompatíveis e fonte de problemas para as mulheres que ambicionavam trabalhar (Silva, 2007).

### **2.2.3 PERÍODO PÓS-INDUSTRIAL: INTERDEPENDÊNCIA**

Verifica-se que nas últimas décadas, a presença das mulheres no mercado de trabalho teve repercussões diretas na vida familiar, pois rompeu-se parcialmente, o modelo de complementaridade entre homens e mulheres. Modelo este que tinha como base a distinção de tarefas entre os dois sexos, onde o trabalho remunerado era da responsabilidade masculina, enquanto que o trabalho não remunerado (familiar) cabia às mulheres (Almeida et al., 1998).

Atualmente, o esperado seria, que esta divisão de tarefas estivesse atenuada e que o desempenho de homens e mulheres nos campos profissional e familiar fosse idêntico. Contudo, nos últimos anos, as mudanças importantes que validam a participação das mulheres no campo profissional não coexiste com as mudanças no campo familiar (Aboim, 2003; Perista, 2002).

O tipo e a qualidade da relação estabelecida entre o campo familiar e profissional têm implicações ao nível organizacional, familiar e individual (Jacobs & Gerson, 2004). Por um lado, as organizações exigem cada vez mais dos seus trabalhadores, a nível de horários alargados, disponibilidade para viajar para fora da área de residência, implicando ajustes na vida familiar, que pode suscitar maiores tensões (Vicente, 1998). Por outro, a verdade é que as famílias precisam cada vez mais de dois salários para fazer face às despesas mensais. Esta situação implica cada vez maior pressão social para o envolvimento dos homens na esfera familiar (Pinto, 2002).

Em suma, verificamos que as relações estabelecidas, entre a esfera familiar e profissional, afetam o desempenho dos indivíduos a nível profissional, familiar e individual, que são campos importantes para a manutenção do bem-estar de uma sociedade (Edwards & Rothbard, 2000). Verifica-se assim que estas mudanças sociais conduzem a um maior interesse em analisar a relação entre o domínio profissional e familiar, de forma que cada vez mais são os estudos que procuram entender a interface trabalho/família (Aryee et al., 2005).

## **2.3 MECANISMOS DA RELAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA**

De acordo com Santos (2008), a relação entre o trabalho e a família pauta-se pela complementaridade ou subalternização dos papéis sociais, existindo diferentes abordagens que pretendem explicar a ligação entre as duas esferas.

De seguida pretende-se analisar com maior pormenor os distintos processos elucidativos, percursos da relação trabalho/família. O mecanismo da segmentação será o primeiro a ser analisado, sendo a primeira abordagem explicativa, seguido da teoria do papel e as suas duas hipóteses e, por fim, a abordagem ecológica, cujo enquadramento teórico tem sido mais recentemente aplicado à interface trabalho/família.

### **2.3.1 SEGMENTAÇÃO**

A segmentação é uma das primeiras perspetivas que analisou a relação entre o trabalho e a família. Este mecanismo parte do princípio que a esfera profissional e a esfera familiar estão separadas, o que vai limitar as relações existentes entre estes dois domínios (Santos, 2008). Esta divisão de papéis é tida como natural, consequência do tempo e do espaço, além das funções diferenciadas em cada esfera. Segundo a segmentação, as mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho familiar e doméstico, e os homens apenas participam ativamente no domínio público, onde se inclui o trabalho remunerado (Frone et al., 1995).

O trabalho e a família contribuem assim, segundo esta perspetiva, para que a estrutura do trabalho seja concentrada na ideia de que os trabalhadores não têm obrigações fora dos seus locais de trabalho, de modo a não interferir no seu desempenho profissional.

Esta independência entre os dois domínios tem repercussões nas políticas e práticas laborais, pois a separação do trabalho e da família leva a que os problemas familiares

apenas sejam resolvidos na esfera familiar e os problemas profissionais apenas sejam resolvidos na esfera profissional (Silva, 2007). Com isto, tanto gestores como empregadores consideram que não é seu dever preocupar-se com a conciliação realizada pelos trabalhadores face aos seus múltiplos papéis. Aliás, esta visão de independência entre as duas esferas acredita que um trabalhador é negligente quando permite que os assuntos da esfera familiar interfiram com os assuntos da esfera profissional (Frone et al., 1995).

Apesar de este modelo emergir a partir do estudo desta temática, com a revolução industrial, desde logo se verificou, pelas investigações, que as tentativas de separar a esfera familiar e profissional eram efémeras, visto que estes dois domínios estão profundamente interligados (Near, Rice & Hunt, 1980).

### 2.3.2 TEORIA DO PAPEL

As investigações das relações trabalho/família são orientadas geralmente por enquadramentos concetuais que têm origem na teoria do papel, em concreto, a hipótese do conflito entre papéis associada à falta de recursos e da hipótese do enriquecimento dos papéis (Silva, 2007).

De acordo com a perspetiva do conflito, os indivíduos que desempenham vários papéis na sua vida nem sempre conseguem responder de igual modo a cada um deles. A multiplicidade de papéis e respetivas exigências conduzem à dificuldade em desempenhar cada um dos papéis com sucesso e, conseqüentemente maior conflito e tensão são despoletados (Premeaux, et al., 2007; Voydanoff, 2002).

De acordo com esta hipótese, também designada por hipótese da escassez, todos os indivíduos detêm uma certa quantidade limitada de recursos psicológicos e fisiológicos como o tempo, a atenção e a energia (Santos, 2008). Este conflito nasce portanto com o aumento da dificuldade em cumprir com as exigências de um papel, ao mesmo tempo que aumentam as preocupações associadas às exigências familiares ou profissionais, logo o conflito entre papéis é normal, esperado e inevitável. Segundo Voydanoff (2002), a tensão do papel é o resultado afetivo de uma apreciação cognitiva do conflito entre o trabalho e a família.

Por outro lado, a hipótese da promoção do papel surge de um conjunto de teorias e investigações que acreditam veementemente que o desempenho de múltiplos papéis tem benefícios que simplificam a sua gestão, diminuindo assim os efeitos contraproducentes da

acumulação de papéis, e promovendo maior recompensa e garantindo um melhor funcionamento global do indivíduo (Grzywacz & Marks, 2000a).

Uma revisão efetuada por Grzywacz e Marks (2000b) apura que o auxílio do cônjuge, a qualidade da relação conjugal, assim como as oportunidades para discutir problemas e dificuldades profissionais, pode moderar os efeitos negativos do *stress* profissional. Por outro lado, as mulheres na posição de empregadas demonstram um maior bem-estar físico e psicológico do que as mulheres desempregadas. Estes dados sugerem assim, que o ambiente familiar pode trazer benefícios ao desempenho profissional e que o domínio profissional pode beneficiar a vida familiar (Greenhaus & Powell, 2006).

A hipótese da promoção do papel parte da premissa que para além de existir um equilíbrio no desempenho dos vários papéis, devem também existir aspetos no papel familiar ou profissional que gerem recursos e facilitem o desempenho no outro papel (Voydanoff, 2002).

De acordo com a abordagem da identidade social, na base da identidade de um indivíduo fazem parte os papéis sociais, ou seja, indivíduos que participem em diferentes papéis, têm diferentes identidades sociais, as quais atribuem significado e objetivo à vida (Greenhaus & Powell, 2003). Estes papéis sociais, ditados pelas normas de comportamento, estão organizados numa hierarquia, ou seja, alguns papéis são tidos como mais importantes que outros (Greenhaus & Powell, 2003). Quanto maior a proeminência do papel, maior tempo e envolvimento pessoal é aplicado, ou seja, mais recursos serão empregues. Claro que um indivíduo que se envolva num papel bastante proeminente, fá-lo pela ambição de manter e até reforçar a sua identidade, e dar objetivo à sua vida. Por outro lado, o envolvimento em papéis altamente proeminentes pode provocar *stress* na identidade do indivíduo, pois possuem um maior impacto no bem-estar individual. Do tipo e da qualidade dos papéis desempenhados, vai depender o impacto da participação em múltiplos papéis, pois quando o indivíduo acumula papéis insatisfatórios, vai ter mais desvantagens do que vantagens (Silva, 2007).

De acordo com Greenhaus e Powell (2003), geralmente, os indivíduos aderem mais a papéis que oferecem fortes pressões, do que a papéis que exercem menores pressões. As investigações também aludem que a importância de um papel está positivamente relacionada com a perceção do conflito trabalho/família (Frone, Russel, & Cooper, 1992a; Greenhaus & Powell, 2003). Isto é, a participação em um papel é maior, quando o indivíduo entende que este é mais importante para a sua identidade, mesmo que isso

interfira, subseqüentemente, com a participação em outro papel. Logo, o conflito vai ser tão mais importante quanto mais proeminente for o outro papel.

A proeminência de um papel e as pressões externas constituem os fatores mais decisivos na decisão de empossar mais numa atividade familiar ou profissional (Greenhaus & Powell, 2003). Porém, a participação do indivíduo é resultado da autoestima, pois esta atua como um papel moderador ao determinar o impacto das pressões. Mesmo que a importância do papel demonstre maior efeito na escolha das atividades, quando se refere a um papel familiar, a autoestima tem um papel moderador, pois o impacto é mais restrito. Verifica-se que nos indivíduos com elevada autoestima, o efeito da importância do papel familiar na escolha da atividade é superior relativamente aos indivíduos com baixa autoestima, pois estes são mais perceptíveis às pressões do papel, na busca de conservar a sua relação com o emissor dessa pressão (Greenhaus & Powell, 2003).

Resumindo, pode-se afirmar que a participação em papéis concorrentes depende de fatores contextuais, como, a pressão do papel, mas também das características do indivíduo como a importância atribuída ao papel e o seu grau de autoestima.

### **2.3.3 PERSPETIVA ECOLÓGICA**

Grzywacz e Marks (2000a) consideram a abordagem da teoria do papel como sendo individualista, determinista e demasiada limitada para analisar a relação entre as esferas profissional e familiar dos indivíduos. De onde sugerem que a abordagem ecológica de Bronfenbrenner (1996) citado por Silva (2007) conseguirá dar uma visão mais completa dos diferentes fatores que modelam estas duas esferas.

Hill (2005) e Voydanoff (2002) também abraçam esta perspectiva na análise da relação entre o domínio profissional e familiar. Para estes autores, a abordagem ecológica possibilita uma inclusão mais completa dos resultados encontrados na literatura, pois compreende os fatores individuais, fatores do microsistema familiar como a idade dos filhos e o estatuto parental e fatores do microsistema profissional como o número de horas de trabalho. Estes microsistemas, familiar e profissional, interagem reciprocamente na criação de um mesossistema trabalho/família, cujas relações poderão ser de conflito ou de enriquecimento (Hill, 2005).

Um microsistema é o primeiro nível de influência ambiental que interage com o indivíduo. Diariamente o indivíduo participa em vários microsistemas, entres eles, o familiar e o profissional, pois qualquer situação que o indivíduo se insira e interaja

constitui um microsistema. Estes microsistemas estão sem dúvida interligados, pois as experiências num contexto podem auxiliar as experiências noutros contextos, constituindo estas interligações o mesossistema (Grzywacz & Marks, 2000a).

Segundo esta perspetiva, as interações entre o indivíduo e o ambiente pode facultar recursos ou estímulos ao progresso dos seus papéis intra e entre domínios, mas por outro lado, se essas interações forem negativas podem levar ao desenvolvimento de barreiras que afetam o desempenho dos seus papéis e até mesmo efeitos negativos no indivíduo (Grzywacz & Marks, 2000b).

A teoria ecológica de Bronfenbrenner (1996) citado por Silva (2007) tem em ponderação os fatores dos macrossistemas, como o sistema de valores dominante em cada sociedade, especialmente os estereótipos e ideologias de género.

Todos os sistemas estão circundados de uma organização social mais lata, da qual fazem parte normas e expectativas sociais que moldam a maneira como as influências podem advir. Estas influenciam as atitudes do próprio indivíduo em relação à forma de conduzir o seu comportamento e agir no âmbito do papel familiar e profissional (Silva, 2007). As atitudes são também influenciadas pelos membros da família, assim como pelos amigos e colegas de trabalho. Aliás, as próprias organizações determinam as regras de conduta do indivíduo em cada domínio.

## 2.4 CONCLUSÕES

Apesar dos diferentes conceitos atribuídos ao trabalho e à família, estes sofreram mudanças significativas ao longo dos tempos, assim como o papel da mulher nestes dois conceitos.

Tendo em atenção os modelos da relação entre os domínios profissionais e familiares, pode-se afirmar que a abordagem das esferas de forma independente, não possibilita a compreensão da interface entre os domínios familiar e profissional. Esta conceção não só poderá conduzir a uma análise incompleta do comportamento do indivíduo, como também poderá acarretar complicações deveras preocupantes para as políticas e práticas laborais. Este mecanismo, apesar de ultrapassado, é notório que pode acontecer de forma propositada quando os indivíduos pretendem manter bem definidas as fronteiras entre os dois domínios (Frone et al., 1995).



Atualmente, a segmentação é tida como um mecanismo intencional por parte dos indivíduos que se esforçam, de livre vontade, para inibir as influências indesejadas de um domínio sobre o outro (Santos, 2008).

Relativamente à teoria do papel, esta constitui a base do enquadramento conceptual efetuado sobre esta temática, que refere as duas hipóteses: o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família. Atualmente a teoria ecológica de Bronfenbrenner (1996) citado por Silva (2007) ganhou maior destaque porque abrange uma visão mais completa dos diferentes fatores que modelam a relação trabalho/família (Hill, 2005;Voydanoff, 2002).

Apesar de todos os mecanismos apresentados serem importantes e relevantes no contexto social em que emergiram, este trabalho irá centrar-se nas abordagens que defendem uma relação de interdependência entre os domínios, em particular na abordagem do equilíbrio trabalho/família (Silva, 2007). Esta abordagem permite incluir de uma forma coerente as duas vertentes da teoria do papel, central no estudo desta temática. Assim, no próximo capítulo explora-se, com maior profundidade, esta perspetiva.



## ***CAPÍTULO III***

---

### **O EQUILÍBRIO TRABALHO/FAMÍLIA**

**Sumário**

---

**3.1 O CONFLITO TRABALHO/FAMÍLIA**

**3.2 O ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA**

**3.3 RELAÇÃO ENTRE O CONFLITO E O ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA**

**3.4 ANTECEDENTES DO CONFLITO E DO ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA**

**3.5 EFEITOS DO CONFLITO E DO ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA**

**3.6 CONCLUSÕES**

---



### CAPÍTULO 3 - O EQUILÍBRIO TRABALHO/FAMÍLIA

Como já referenciado, a investigação em relação à interdependência entre o trabalho e a família tem uma história extensa e de grande interesse. É a partir dos anos 30 e 40 que se revela a existência de estudos sobre o trabalho e a família, sendo na década de 50 que estes atingem o seu auge, dos quais adveio a ideia geral de que os papéis familiares e profissionais eram interdependentes, mas que era o trabalho que influenciava o funcionamento da família. Anos mais tarde, na década de 70, a conclusão é que efetivamente o trabalho e a família são sem dúvida interdependentes.

Apesar de estar veementemente adotada a ideia que homens e mulheres vivenciavam os seus papéis de trabalho e de família de uma forma bem diferente, a sociedade da altura esperava que as mulheres executassem ao mesmo tempo os seus papéis de trabalhadora, esposa, mãe e mulher, enquanto aos homens era facilitado o desempenho dos mesmos papéis (Guttek, Searle, & Klepa, 1991). O facto das responsabilidades familiares nas mulheres serem maiores e acrescidas pelas suas responsabilidades profissionais, leva-as a exporem percepções de equilíbrio de papéis inferiores às dos homens. Algumas mulheres referem que a família e o trabalho são domínios competitivos, que exercem pressões constantes, o que as conduzem a ter dificuldade em sentir o equilíbrio de papéis (Milkie & Peltola, 1999).

Esta temática continua a estimular o interesse nos investigadores dos anos 80 e 90, não só, mas também devido ao aumento do número de mães trabalhadoras e casais de duplo-rendimento. Neste período, muitos foram os autores, que publicaram livros e artigos, que contribuíram para fortalecer e estimular os estudos nesta temática.

As investigações nesta época sugerem que os trabalhadores levam as suas emoções, atitudes, competências e comportamentos desenvolvidos no seu papel profissional para o seu papel familiar e vice-versa. Logo, a ideia que reúne maior consenso acerca do tema são os efeitos que cada um dos domínios exerce no outro (Greenhaus & Beutell, 1985; Near, Rice, & Hunt, 1980).

Destacam-se alguns estudos que comparam as percepções de homens e de mulheres sobre o equilíbrio de papéis, onde reconhecem quais os fatores que estão associados ao seu sucesso para uns e para outros (Marks & McDermid, 1996; Milkie & Peltola, 1999).

Apesar do tema ser alvo de pesquisa há algumas décadas, ainda hoje se torna pertinente encontrar respostas consistentes sobre a forma de compatibilizar a parentalidade com a atividade profissional remunerada, ou de alcançar reconhecimento pelo trabalho que a parentalidade inclui de modo a favorecer e melhorar o empenho dos homens na sua tarefa parental (Andrade, 2010; Voydanoff, 2005).

Neste capítulo será feita uma revisão teórica dos conceitos conflito trabalho/família e enriquecimento trabalho/família e a relação entre estes. O conceito de conflito trabalho/família surgiu da ideia de que a gestão de vários papéis cria conflito entre o trabalho e a família, pelo facto das pessoas possuírem um determinado número de recursos que o exercício de vários papéis diminui (Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006). Por outro lado, a teoria do enriquecimento de papéis sugere que a participação em vários papéis oferece ao indivíduo mais oportunidades e recursos, que podem ser utilizados para melhorar e desenvolver o seu funcionamento em outros domínios da vida (Kinnunen et al., 2006). No entanto, verifica-se que a maioria dos estudos examinam o conflito trabalho/família, enquanto que o enriquecimento trabalho/família tem sido sub-investigado (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006). Atualmente acredita-se que o trabalho e a família se afetam reciprocamente, e que o trabalho não tem que forçosamente ter efeitos negativos na família, aliás, quando o trabalho é experienciado positivamente poderão emergir efeitos positivos na família, ou seja, o trabalho e a família poderão funcionar como fontes de significado e de identidade através das quais homens e mulheres equilibram os seus compromissos (Greenhaus & Powell, 2006).

Seguir-se-á uma abordagem dos antecedentes e consequências do conflito trabalho/família e do enriquecimento trabalho/família, pois os estudos apoiam a bidirecionalidade do equilíbrio trabalho/família, bem como sugerem que o equilíbrio trabalho/família pode ter diferentes antecedentes e consequências (Frone et al., 1992a; Mesmer-Magnus, & Viswesvaran, 2005).

### **3.1 O CONFLITO TRABALHO/FAMÍLIA**

As diversas alterações na estrutura familiar vieram gerar uma rede familiar diversificada. Estas contínuas modificações que têm consternado a instituição familiar conduziram não só a novas liberdades e responsabilidades como também a novos problemas (Pinto, 2002), particularmente ao nível da conciliação entre trabalho e família. Reconheceu-se, finalmente, que os papéis da família e do trabalho são sem dúvida

interdependentes, e com o intuito de entender melhor a natureza e as implicações desta interdependência, os estudos sobre a interface entre a família e o trabalho, assim como as suas implicações na qualidade de trabalho e de vida têm aumentado. Este tema tão pertinente na vida dos indivíduos é sem dúvida uma preocupação para a sociedade, daí que haja uma incessante procura da harmonização entre o trabalho e a família por parte dos estudos dos académicos, das publicações da imprensa popular, e dos próprios políticos e gestores.

Atualmente, os indivíduos que desenvolvem uma carreira profissional encaram dois tipos de pressões, as presentes entre o papel profissional e o papel familiar e as produzidas pelas diferenças existentes entre as experiências vividas por homens e por mulheres (Pinto, 2002). Por um lado, os indivíduos detêm cada vez maiores dificuldades em conciliar os vários compromissos que têm com o trabalho, com a família e com outras pessoas ou grupos, devido à falta de tempo e energia. Perante um mercado de trabalho cada vez mais competitivo o tempo tornou-se um bem escasso para a maioria dos profissionais, como é o caso dos advogados, e a disponibilidade para outras tarefas fica aquém do pretendido e mesmo do necessário. Por outro lado, vários estudos concluem que os papéis profissionais e familiares entre homens e mulheres são distintos. O tempo e a energia que no passado os homens disfrutavam para se dedicar à sua carreira profissional, devia-se ao facto de as mulheres assumirem todas as responsabilidades familiares. No entanto, este modelo deveras tradicional está a tornar-se um vestígio na sociedade atual, pois hoje em dia já não é uma escolha exequível para muitos casais (Santos, 2008).

A presença cada vez mais acentuada das mulheres no mercado de trabalho desencadeia duas questões relativas à interface entre o trabalho e a família. A primeira prende-se com o facto de os homens deixarem de ser o único sustento da casa, passando a partilhar esta tarefa com as mulheres. A entrada da mulher no mercado de trabalho é na sua maioria devido a razões económicas, pois para muitas famílias são imprescindíveis os rendimentos de mais um elemento para que consigam sobreviver (Cardoso, 1997; Perista, 1999; Voydanoff, 1993). A outra questão relaciona-se com o facto de a existência do emprego feminino implicar a ausência de um adulto em casa durante o dia, situação esta que acarreta várias complicações, pois a mulher deixa de desempenhar, em grande parte, as suas tarefas domésticas e principalmente as suas tarefas de mãe e de esposa (Voydanoff, 2002). As mulheres assistem cada vez mais à sua redução na participação dos papéis familiares devido às imposições do trabalho, e em contrapartida os homens desviam gradualmente as suas prioridades do trabalho para o papel familiar (Silva, 2007).

O envolvimento dos pais nas responsabilidades domésticas deverá ser cada vez maior devido ao crescente número de mães na força de trabalho. Porém, tal não se verifica e as organizações não apoiam este tipo de mudança. A sociedade parece pressionar o homem a manter o seu papel tradicional, apesar da necessidade crescente das famílias que os pais se envolvam ativamente, como pais e cônjuges.

À medida que homens e mulheres procuram equilibrar as contraditórias exigências do trabalho e da família, as novas tendências sociais, culturais, políticas e económicas vão levando ao incremento dos níveis de conflito trabalho/família (Duxbury & Higgins, 1991; Stephens & Sommer, 1996).

Torna-se fundamental reconhecer que as questões trabalho/família não são única e exclusivamente da responsabilidade das mulheres. Aliás, a análise da relação trabalho/família poderá ser elucidada, não só através do estudo dos papéis da mulher, mas também através de uma perspetiva mais ampla e reconhecedora que estes dois domínios são equitativamente relevantes para o homem e para a mulher (Voydanoff, 2002).

### **3.1.1 CONCEPTUALIZAÇÃO DO CONFLITO TRABALHO/FAMÍLIA**

Sendo o trabalho e a família duas esferas interdependentes, estes constituem assim os principais campos de domínio da vida adulta da era moderna, o que exige dos indivíduos uma gestão adequada dos papéis desempenhados em ambos os domínios, podendo por vezes entrar em conflito, quando essa gestão não é conseguida. (Frone, 2000a, 2000b; Frone, Yardley, & Markley, 1997a; Frone, Russel, & Cooper, 1992; Frone, Russel, & Cooper, 1997b; Greenberger & Marks, 1994; Greenhaus & Beutell, 1985; Pereira, 2009; Zhang & Liu, 2011).

Na revisão de literatura, verifica-se que uma das perspetivas sobre o conflito trabalho/família, consistente com a de diversos autores (Aryee, 1992; Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al., 1992a; Greenhaus & Parasuraman, 1994; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer et al., 1996; Stephens & Sommer, 1996) é a de Greenhaus e Beutell (1985), a qual define o conflito trabalho/família como uma dualidade de papéis em conflito que ocorre quando as exigências dos papéis do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, pelo facto que a participação num dos papéis (trabalho ou família) poderá ser dificultada pela participação noutro papel (família ou trabalho).

O modelo de Gutek e colaboradores (1991) tem como principio uma base teórica, acompanhando uma perspetiva racional, para estudar o conflito trabalho/família, segundo a



qual a quantidade de conflito sentida por cada indivíduo aumenta em proporção do número de horas passadas nos domínios da família e do trabalho.

As exigências gerais de cada papel incluem as responsabilidades, os requisitos, os deveres, os compromissos e as expectativas relacionadas com o desempenho em um determinado domínio (Netemeyer et al., 1996). Greenhaus e Beutell (1985) sugerem que os indivíduos gastarão mais tempo envolvidos em tarefas que são mais importantes para eles, e portanto deixando menos tempo para outras funções, o que aumenta a oportunidade para experimentar um conflito de papéis.

De uma forma geral, as pressões profissionais têm sido reconhecidas como uma fonte soberana de conflito trabalho-família, enquanto que as pressões familiares estão mais fortemente relacionadas com o conflito família-trabalho (Frone, Yardley & Markel, 1997; Frone et al., 1992a).

Apesar da distinção conceptual destes dois tipos de conflito, a investigação tendencialmente debruçou-se sobre o conflito que ocorria quando o trabalho interferia com a família (Frone et al., 1992a; Greenhaus & Beutell, 1985), o que obviamente limitava o conhecimento do equilíbrio trabalho/família.

Concludentemente, a investigação empírica refere-se mais vezes ao conflito trabalho-família do que ao conflito família-trabalho (Frone et al., 1997; Hill, 2005; Stevens, Minnotte, & Kiger, 2004).

Mais tarde, os pesquisadores começaram a reconhecer a dualidade do conflito trabalho/família, considerando ambas as direções, ou seja, das exigências acumuladas pelos dois papéis resulta uma visão bidirecional do conflito, enfatizando-se a distinção do conflito trabalho-família e do conflito família-trabalho, para se referir à interferência do trabalho na família e da família no trabalho, comprovada por vários estudos (Carlson et al., 2000; Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al., 1992; Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek et al., 1991; Netmeyer et al., 1996; Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005; Pinto, 2002, Silva, 2007, Voydanoff 2002; Voydanoff, 2005), demonstrando que estes dois tipos de conflito são constructos concetuais e empiricamente distintos (Kinnunem & Mauno, 1998).

A noção de assimetria na permeabilidade das fronteiras entre o domínio profissional e o domínio familiar, ou seja, a ideia de que as responsabilidades e exigências de um domínio interfere mais frequentemente no outro domínio, que o oposto, parte do trabalho clássico de Pleck (1977), citado por Frone, Russell e Cooper (1992b). O estudo realizado por Frone e colaboradores (1992b) avaliou os dois tipos de interferência de

maneira independente (do trabalho para a família e da família para o trabalho) e verificou que as interferências do campo profissional no campo familiar são cerca de três vezes mais frequentes que o oposto. Apesar da bidirecionalidade do conflito trabalho/família, a investigação dos referidos autores, juntamente com outras investigações realizadas, têm demonstrado que estes dois papéis possuem uma permeabilidade diferente, ou seja, as fronteiras do domínio familiar são mais permeáveis às exigências profissionais do que o oposto (Geurts, Kompier, Roxburgh, & Houtman, 2003; Voyadanoff, 2005). Esta diferença de permeabilidade deve-se ao facto de que os papéis familiares são menos estruturados e formais e, portanto, mais vulneráveis à interferência das exigências de outros papéis (Frone et al., 1992b; Halpern, 2005; Peeters et al., 2005). De realçar que os dois tipos de interferência foram mencionados por uma parte significativa dos indivíduos, o que demonstra que o domínio profissional e familiar constituem um sistema que para além de bidirecional, é um sistema em interação, recíproco e dinâmico (Marshall & Barnett, 1993).

Os pesquisadores também começaram a considerar as diferentes formas de conflito trabalho/família (Carlson et al., 2000; Netemeyer et al., 1996; Stephens & Sommer, 1996). Os autores apoiam o modelo explicativo do conflito entre o trabalho e a família proposto por Greenhaus e Beutell (1985): conflito baseado no tempo, que surge quando o indivíduo não dispõe de tempo que considere suficiente para cumprir satisfatoriamente as obrigações associadas a cada um dos papéis; o conflito baseado nas exigências, devido ao facto das exigências de um papel dificultarem a capacidade de respostas do outro papel; o conflito comportamental que surge quando os comportamentos aprendidos para desempenhar um papel não são válidos para o desempenho de outro papel, devido ao facto de o indivíduo não conseguir comportar-se conforme o esperado em cada papel.

O primeiro tipo de conflito, baseado no tempo, implica que os múltiplos papéis desempenhados pelo indivíduo competem em termos de tempo, ou seja, o tempo despendido num papel interfere com a disponibilidade de tempo no outro papel. Edwards e Rothbard (2000) referem que o uso do tempo em um ou outro domínio é feito pelo indivíduo de uma forma intencional. Todavia, também pode advir de uma forma não intencional quando a limitação do tempo é imposta por outrem (Silva, 2007). Apesar de alguns estudos apoiarem a hipótese de que um menor número de horas no domínio profissional implicar um maior número de horas no domínio familiar, outras investigações não encontram nenhuma relação ou encontraram uma relação negativa (Barnett, 1998). De uma forma absoluta, este conflito é sentido, pois se o indivíduo despende todo o seu tempo numa tarefa não lhe sobrar tempo para as outras tarefas (Barnett, 1998). Por outro lado,

não se pode assumir que quanto menor o tempo dedicado a uma atividade maior o tempo dedicado a outra, como asseverou Marks (1977), ou seja, não podemos arrogar que cada hora poupada pelo indivíduo no trabalho represente mais uma hora para gastar no campo familiar. O conflito com base no tempo parece assim ser mais consistente quando os horários dos indivíduos são longos e pouco flexíveis (Silva, 2007).

O conflito baseado na tensão reflete a pressão produzida no desempenho de um papel que transtorna as experiências do outro papel. Segundo Greenhaus e Beutell (1985), os papéis são considerados incompatíveis quando a pressão concebida no desempenho de um papel dificulta o cumprimento das exigências do outro papel. Neste conflito incluem-se as tensões que surgem no desempenho de um papel (pressões no desempenho, competitividade, pressões psicológicas, problemas interpessoais) que conduzem à irritabilidade, fadiga ou apatia, afetando assim o desempenho do outro papel. Este tipo de conflito também pode ser provocado, indiretamente, pelas características associadas ao conflito baseado no tempo, como por exemplo, o horário de trabalho, viagens longas, etc. (Silva, 2007).

O conflito baseado no comportamento ocorre quando os padrões comportamentais próprios de um determinado papel podem ser incompatíveis com as expectativas comportamentais de outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). O indivíduo pode então vivenciar o conflito, se não ajustar os comportamentos de maneira a dar resposta às expectativas agregadas a distintos papéis.

Independentemente da origem do conflito situar-se no trabalho ou na família, os estudos mostram que o conflito é sentido de forma mais evidente quando se tem uma atividade profissional a tempo inteiro (Andrade, 2010; Bedeian, Burke, & Moffett, 1989; Frone, Barnes, & Farrel, 1994; Frone, Russell, & Cooper, 1997b).

As exigências de cada um dos papéis, assim como as características do próprio indivíduo, constituem variáveis que contribuem para o aumento do conflito entre os papéis profissionais e familiares (Frone, 2000), o que gera consequências ao nível do bem-estar individual, familiar e profissional (Carlson & Frone, 2003; Frone, 2000).

A crescente ênfase atribuída pela literatura ao estudo das relações entre o trabalho e a família, muitas vezes relações conflituosas, assim como a importância que a comunicação social atribui à temática, são prova das responsabilidades cada vez maiores e competitivas entre o trabalho e a família, bem como o facto do equilíbrio dos papéis ser manifestamente um dos maiores desafios na vida das famílias de duplo-rendimento (Andrade, 2010; Barnett, Marshall, Raudenbush, & Brennan, 1993). Apesar das várias

mudanças ao nível do trabalho e da família e das modificações sociais, o conflito entre os papéis profissionais e familiares apresenta-se como uma temática de irrefutável atualidade (Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2000; Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002; Matias, Silva, & Fontaine, 2011; Milkie & Peltola, 1999; Voydanoff, 1999)

A investigação sobre esta temática demonstra ser cada vez mais sofisticada, em termos metodológicos, sendo cada vez mais frequente analisar as diferentes dimensões do conflito trabalho/família, assim como o desenvolvimento de medidas claras que demarcam a direção da interferência: se do trabalho para a família, ou da família para o trabalho (Parasuraman & Greenhaus, 2002).

### **3.2 O ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA**

Cada vez surgem mais estudos que afirmam que apesar do trabalho e a família se afetarem reciprocamente, não significa que o trabalho inevitavelmente tenha efeitos negativos na família (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Bass, 2003; Grzymacz & Marks, 2000a; Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992b; Werbel & Walter, 2002).

Autores como Marks (1977) e Greenhaus e Powell (2006) sugeriram que apesar da grande maioria das investigações realizadas se centrarem na perspetiva do conflito, esta não retrataria inteiramente a dinâmica existente na conciliação entre o domínio profissional e familiar. Vários autores sugerem a existência de uma relação recíproca, positiva, entre os domínios trabalho e família, em que a participação num dos domínios é beneficiada pelas experiências, habilidades e oportunidades desenvolvidas no outro domínio (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Bass, 2003; Grzymacz & Marks, 2000a; Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992b; Werbel & Walter, 2002). Esta nova forma de contemplar a relação entre o trabalho e a família é indício de que as pessoas ao desempenharem estes dois domínios preservam o seu bem-estar e permanecem produtivas.

Kirchmeyer (1992a), segundo a sua hipótese expansionista, afirmou que em vez de ocorrer entre os domínios uma minoração na qualidade de vida e uma extenuação de recursos, era possível existirem vantagens na concretização de múltiplos papéis que poderiam superar as desvantagens. De acordo com esta hipótese, os recursos não são limitados mas sim elásticos, ou seja, podem ser transmitidos e enriquecidos pela participação em outros domínios.

Diferentes autores têm definido estas relações positivas como o enriquecimento, isto é, quando um domínio pode ter efeitos positivos ou benéficos em outro domínio (Barnett & Hyde, 2001; Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992a; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Greenhaus e Powell (2006) definem o enriquecimento trabalho-família como uma construção que representa como o trabalho e a família podem beneficiar-se mutuamente. Tal como no conflito trabalho-família, o enriquecimento trabalho-família tem um carácter bidirecional, isto é, as experiências de trabalho podem melhorar a qualidade da vida familiar e as experiências da família podem melhorar a qualidade da vida no trabalho (Hennessy, 2007). No entanto, a percepção do enriquecimento família-trabalho é superior à percepção do enriquecimento trabalho-família (Greenhaus & Powell, 2006).

Os autores (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006) referem ainda as diferentes formas de enriquecimento trabalho/família, sendo que, no sentido trabalho-família identificaram os fatores: autoeficácia, afeto e desenvolvimento pessoal, e, no sentido família-trabalho os fatores: eficiência, afeto e desenvolvimento pessoal. A autoeficácia é definida como o envolvimento no trabalho que promove níveis de recursos psicossociais, tais como segurança, realização, confiança, ou autorrealização que ajuda o indivíduo a ser um melhor membro da família (Carlson et al., 2006). O afeto inclui ganhos relativos a estados de espírito e atitudes, e ocorre quando o envolvimento no trabalho resulta em um estado emocional positivo ou atitude que ajuda o indivíduo a ser um melhor membro da família (Carlson et al., 2006). O terceiro fator, chamado de desenvolvimento pessoal, inclui itens que representam ganhos de habilidades, conhecimentos, perspectivas e comportamentos, e ocorre quando o envolvimento no trabalho leva à aquisição ou aperfeiçoamento de habilidades, conhecimentos, comportamentos ou maneiras de ver as coisas que ajudam o indivíduo a ser um membro da família melhor (Carlson et al., 2006). Da mesma forma, na direção família-trabalho dois dos fatores são comuns aos da direção trabalho-família, que são o afeto e o desenvolvimento pessoal. O terceiro fator é a eficiência e desenvolve-se quando o envolvimento com a família proporciona um senso de foco e urgência que ajuda o indivíduo a ser um melhor trabalhador (Carlson et al., 2006).

Existem ainda evidências que as recompensas alcançadas através do desempenho do papel profissional ou do papel familiar podem moderar os efeitos negativos do conflito e contribuir assim para uma melhor saúde física e mental (Hill, 2005).

A atual investigação sobre esta temática vai ao encontro das abordagens mais recentes da psicologia e dos estudos da família que procuram evidenciar os aspetos positivos da dinâmica familiar e não os aspetos conflituosos (Greenhaus & Powell, 2006).

Segundo Voydanoff (2002) e Greenhaus e Powell (2006), a participação em múltiplos papéis pode ter efeitos positivos através de três processos:

- Efeito aditivo - Este efeito manifesta-se quando a acumulação de experiências satisfatórias nos papéis profissional e familiar promovem uma maior satisfação com a vida. Deste modo, os indivíduos que se envolvem e manifestam contentamento com o seu desempenho em múltiplos papéis sentem um maior bem-estar relativamente aos indivíduos que apenas participam em um papel ou então que estão descontentes com os múltiplos papéis que desempenham. De referir também que os efeitos no bem-estar podem ser acrescidos quando os papéis desempenhados são de elevada qualidade.

- Efeito amortecedor - Este é um efeito moderador no qual a insatisfação num dos papéis pode ser compensada pela satisfação que o indivíduo conquista na sua participação em outro papel. O indivíduo ao participar concomitantemente em múltiplos papéis pode assim proteger-se dos efeitos negativos de um deles, isto é, a existência de vivências positivas e satisfatórias no domínio profissional pode ter um impacto no bem-estar do indivíduo ao diminuir o *stress* familiar e vice-versa.

- Efeito de transparência - Neste efeito, a participação em um papel pode prover energia positiva que pode ser aproveitada pelo indivíduo para desempenhar outro papel, através de um mecanismo de transferência, ou mesmo reinvestir os recursos adquiridos num papel em outro papel, ou ainda pode levar ao desenvolvimento da personalidade de um indivíduo que esteja envolvido em diversos papéis. Para os autores como Greenhaus e Powell (2006), este último efeito é aquele que melhor detém o conceito de enriquecimento, isto é, o grau em que as experiências num dos papéis melhoram a qualidade de vida no outro papel.

Grzywacz e Butler (2005) argumenta que a acumulação de múltiplos papéis é benéfica tanto para os indivíduos como para a sociedade, pois quando estes conseguem conciliar os papéis podem exibir mais energia, mais motivação e eficiência e uma melhor saúde mental. Outros estudos comprovaram que os sentimentos de bem-estar físico e psicológico, resultantes do papel profissional, têm influências positivas na vivência do papel familiar (Barnett & Hyde, 2001). Portanto, a hipótese de investir em diversos papéis de vida pode ser encarada como um estímulo e um desafio, que fomenta o desenvolvimento do indivíduo e do casal.

Os autores Greenhaus e Powell (2006) analisaram o impacto do enriquecimento sobre a qualidade de vida. Esta qualidade de vida pode ser considerada como detendo duas componentes: o elevado desempenho e o afeto positivo. Este modelo considera que o conjunto de recursos produzidos no âmbito de um dos papéis pode levar a um elevado desempenho e afeto positivo no outro papel de duas maneiras diferentes. O primeiro designa-se por percurso instrumental e ocorre quando a transferência direta dos recursos pode promover um melhor desempenho no outro papel e assim um afeto positivo. O segundo é o percurso afetivo, onde os recursos concebidos no âmbito de um papel podem promover um estado afetivo positivo no âmbito desse mesmo papel, e que podem ter um efeito no desempenho do outro papel de forma direta ou indireta. A forma direta verifica-se, quando os recursos produzidos no âmbito de um papel, como por exemplo, a autoestima (recursos psicológicos), levam diretamente a um estado afetivo positivo ou satisfação com esse papel. No segundo caso, os recursos gerados num dos papéis podem conduzir a um elevado desempenho nesse papel que, por sua vez, promovem um efeito positivo em termos de emoções.

A importância e relevância do papel, assim como a solidez do recurso com os requisitos e normas do papel a que vai ser transferido, atuam como moderadores, tanto na componente instrumental como na afetiva (Greenhaus & Powell, 2006).

### **3.3 A RELAÇÃO ENTRE O CONFLITO E O ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA**

O conflito e o enriquecimento trabalho/família são construtos independentes, mas não são lados opostos de um contínuo, pois podem ocorrer concomitantemente (Voydanoff, 2004).

Kirchmeyer (1992b) relatou que os indivíduos no desempenho de múltiplos papéis reconheciam mais aspetos positivos do que negativos. Porém, devido ao facto da investigação passada se ter focado nos aspetos disfuncionais que resultavam do envolvimento em múltiplos papéis, a análise dos impactos positivos e a possibilidade desses resultados positivos superarem os negativos pode ter sido dificultada.

O enriquecimento entre os domínios profissional e familiar não pode ser estudado como um simples efeito oposto ao conflito, pois a sua análise é mais complexa. De facto, foi a esta conclusão que os autores Kirchmeyer (1992a) e Grzywacz e Marks (2000a) obtiveram através das suas investigações, assim como a revisão realizada por Greenhaus e Powell (2006). Nesta revisão, estes autores incluíram quinze estudos que simultaneamente

avaliavam o conflito e o enriquecimento, e constataram que o grau em que ocorre experiências de enriquecimento entre os papéis profissional e familiar não está relacionado com o grau de conflito que é experimentado entre esses mesmos papéis, ou seja, o conflito e o enriquecimento não constituem polos opostos de um mesmo contínuo mas são construtos independentes. Assim, o oposto de enriquecimento não é conflito mas sim apenas a inexistência de enriquecimento. Deste modo, o enriquecimento e o conflito podem ocorrer simultaneamente, por exemplo, um emprego com muito *stress* onde a tensão é transferida para o papel familiar, pode, ao mesmo tempo, proporcionar um elevado grau de enriquecimento pois possibilita segurança financeira para a família (Grzywacz & Marks, 2000a). Os aspetos do enriquecimento podem inclusive se sobrepor aos aspetos do conflito (Kirchmeyer, 1992b).

Powell e Greenhaus (2005) afirmam que a ausência de enriquecimento não conduz necessariamente ao conflito quando essa ausência é devida, ou à ausência de recursos num dos domínios, ou à pouca importância do recurso de um domínio para o outro, ou quando o afeto gerado num dos domínios não tem qualquer efeito no outro domínio. Porém, quando o enriquecimento não surge devido a falhas na passagem do recurso, por exemplo, quando existe o uso inadequado de um comportamento de um papel no outro, ou quando o afeto gerado no âmbito de um papel produz afeto negativo no outro papel, então sim poderá surgir conflito e a ausência de enriquecimento, neste caso, corresponde à presença de conflito (Powell & Greenhaus, 2005).

Resumidamente, o enriquecimento ou o conflito, no que diz respeito aos recursos, podem ser entendidos como não relacionados ou inversamente relacionados dependendo dos procedimentos específicos pelos quais as experiências de um dos papéis afetam as experiências do outro papel (Silva, 2007).

### **3.4 ANTECEDENTES DO CONFLITO E DO ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA**

A literatura sobre os fatores influentes do equilíbrio trabalho/família tem-se focado fundamentalmente no tempo investido pelo indivíduo em cada um dos papéis, profissional e familiar, em que está envolvido (Silva, 2007). Grande parte dos antecedentes influentes no conflito e no enriquecimento trabalho/família são reconhecidos devido ao tempo que retiram ou liberam ao indivíduo. De seguida, pretende-se descrever os fatores influentes do conflito e do enriquecimento trabalho/família a partir de três níveis, indivíduo, trabalho e família (Zhang & Liu, 2011).



### 3.4.1 VARIÁVEIS DE NATUREZA INDIVIDUAL

Os estudos sobre as relações profissionais e familiares têm abordado essencialmente as variáveis situacionais e ambientais. Apesar de adaptarem os indivíduos às situações, as características individuais têm sido alvo de poucos estudos (Carlson, 1999; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004; Zhang & Liu, 2011).

Dentro das variáveis individuais podemos considerar a idade, o género (que iremos abordar pormenorizadamente no próximo capítulo), as habilitações literárias dos indivíduos e as características de personalidade (Silva, 2007; Zhang & Liu, 2011).

#### IDADE

O indivíduo durante a sua vida atravessa vários ciclos, o que lhe permite acumular ao longo do tempo experiências, competências e conhecimentos que promovam uma melhor assimilação dos papéis profissional e familiar. Assim, é expectável que os indivíduos mais velhos detenham maiores índices de enriquecimento trabalho/família. A idade parece ser uma variável de estabilização da perceção do conflito trabalho/família entre os dois domínios, que diminui após a meia-idade. Os indivíduos mais novos exibem maiores índices de conflito entre os domínios profissional e familiar (Kmec, 1999), mas segundo um estudo realizado por Grzywacz e colaboradores (2002), isto só ocorre no caso das mulheres e na direção da família para o trabalho. Simultaneamente, as mulheres mais novas experimentam maiores índices de enriquecimento do domínio profissional para o domínio familiar, enquanto que os homens mais novos experimentam menor enriquecimento do que os homens mais velhos (Grzywacz & Marks, 2000a).

#### NÍVEL EDUCACIONAL

O ponto de vista sociocultural sugere que os indivíduos com menores níveis educacionais detêm menores recursos e naturalmente maiores índices de *stress* e dificuldades em conciliar os domínios profissional e familiar. Contudo, estudos realizados por vários autores sugerem que os indivíduos com cargos profissionais de maior estatuto percebem maiores níveis de conflito entre o domínio profissional e familiar, apesar de deterem maiores recursos sociais (Grzywacz et al., 2002; Marshall & Barnett, 1993).

Também as revisões efetuadas por Byron (2005) e Zhang e Liu (2011) atestam tais estudos.

A revisão de estudos realizada por Jacobs e Gerson (2004) não evidencia nenhuma relação entre o nível educacional das mulheres e a sua percepção do conflito, embora o estudo de Grzywacz e Marks (2000a) atesta que um menor nível educacional está relacionado com um menor índice de enriquecimento nas mulheres. Grzywacz e colaboradores (2002) asseveram que homens e mulheres com menores índices educacionais manifestam menores percepções do conflito entre o domínio profissional e familiar.

### **PERSONALIDADE**

Entre os antecedentes do conflito e do enriquecimento trabalho/família, os estudos demonstram que a personalidade é a que apresenta maior relevância. Os traços de personalidade, para Parasuraman e Greenhaus (2002), são formas estáveis e consistentes de agir e pensar que definem a maneira como os indivíduos avaliam os seus ambientes. Na realidade, quando os traços de personalidade intervêm no uso do tempo e na percepção da tensão influenciam a percepção de conflito, enquanto que o efeito desses mesmos traços na mudança de humor, na promoção da autoestima e confiança e na passagem de competências e comportamentos de um domínio para o outro, influenciam a percepção do enriquecimento (Wayne et al., 2004). Estudos revelam que os traços de personalidade pertinentes para a percepção do conflito são, em alguns casos, díspares dos traços pertinentes para a percepção do enriquecimento (Silva, 2007).

A teoria da personalidade mais estudada, o *big five*, atraiu a atenção nos últimos anos, apesar de a sua pesquisa ser muito escassa (Zhang & Liu 2011). Esta teoria identifica o traço de neuroticismo que envolve a tensão, a insegurança e a preocupação, estando próximo do conceito de afetividade negativa que revela uma propensão geral de ver o mundo de uma forma negativa. Então, os indivíduos com elevados índices de neuroticismo percebem as situações como *stressantes* ou criam situações tendencialmente tensas e interpretam as suas experiências de vida de forma difícil. A tendência destes indivíduos em realçar os aspetos negativos deles próprios e da situação sugere que eles se sentem menos aptos para orientar de forma satisfatória a relação entre o domínio profissional e familiar (Silva, 2007). O neuroticismo e a afetividade negativa estão relacionados assim com a

percepção do conflito trabalho/família, mas não com a percepção do enriquecimento (Aryee et al., 2005; Carlson, 1999; Grzywacz & Marks 2000a; Wayne et al., 2004).

Outras variáveis da personalidade, como a extroversão ou a consciência, parecem exercer um papel na relação entre o trabalho e a família. A extroversão está ligada a indivíduos ativos, assertivos, energéticos e entusiásticos, então, por um lado, os indivíduos com níveis de energia elevados cumprem mais rápida e eficiente as tarefas, e por outro, a propensão de focar os aspectos positivos das situações pode ajudar na percepção destas como menos *stressantes*. Assim, a extroversão surge associada a maiores índices de enriquecimento trabalho/família (Grzywacz & Marks 2000a; Wayne et al., 2004) e a menores índices de conflito (Grzywacz & Marks, 2000a).

Os indivíduos com elevada consciência tendem a trabalhar afincadamente nos dois domínios de modo atingir os seus objetivos, o que causa o aumento da tensão e conflito, mas estes indivíduos são igualmente eficientes e organizados de modo a diminuir a probabilidade do conflito acontecer. Então, a consciência quando associada à orientação para a tarefa, eficiência e organização gera menores índices de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho e maior enriquecimento família-trabalho (Wayne et al., 2004).

A amabilidade é uma variável associada à simpatia, empatia, confiança, e segundo Wayne e colaboradores (2004), parece interagir negativamente com o conflito trabalho-família, e positivamente com o enriquecimento família-trabalho. A variável de abertura à experiência, que inclui a inteligência, imaginação, curiosidade, criatividade e originalidade está relacionada positivamente com o enriquecimento do trabalho para a família e não apresenta qualquer relação com o conflito (Wayne et al., 2004).

O impacto que os traços de personalidade desempenham na percepção do conflito e do enriquecimento atesta a importância destas dimensões. Na realidade, os traços mais relacionados com a percepção do conflito, como a consciência e o neuroticismo, são os que menos influenciam a percepção do enriquecimento. As investigações sobre a personalidade permitiram ainda averiguar que a extroversão é uma dimensão que influencia as duas direções do enriquecimento (Silva, 2007; Zhang & Liu, 2011).

### **3.4.2 CARACTERÍSTICAS DO DOMÍNIO PROFISSIONAL**

O domínio profissional impõe ao indivíduo uma pluralidade de exigências. O trabalho implica em primeiro lugar um compromisso praticamente total em termos de tempo; segundo, o cumprimento diário das atividades profissionais acarreta física e

intelectualmente imposições, e em terceiro, os horários de trabalho, por vezes inadaptáveis às necessidades dos trabalhadores, sobretudo trabalhadores com filhos (Kmec, 1999).

Pela revisão de literatura, acerca dos vários fatores mais relacionados com a perceção do conflito, destaca-se o número de horas e o horário de trabalho, o grau de exigências e pressões no trabalho, o grau de satisfação com o desempenho profissional, a qualidade do papel profissional, o desafio profissional e a cultura organizacional (Grzywacz & Marks, 2000a; Voydanoff, 2002).

### **PAPEL PROFISSIONAL**

Apesar dos resultados da investigação sobre a temática apresentarem uma grande diversidade, acredita-se que as características do papel profissional tenham influência direta no conflito trabalho-família (Zhang & Liu, 2011).

Algumas profissões, como a advocacia, pelas suas características profissionais e ritmos de trabalho podem desencadear o conflito na articulação entre a vida familiar e a vida profissional (Afonso & Queirós, 2011).

As exigências do papel profissional provocam tensão, irritabilidade, ansiedade e fadiga (Silva, 2007). A sobrecarga, que diz respeito à magnitude das exigências profissionais e ao sentimento da pluralidade de tarefas e o curto tempo para as cumprir, influencia a perceção do conflito trabalho-família (Aryee et al., 2005; Frone et al., 1997b; Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz & Butler, 2005; Grzywacz & Marks, 2000b; Parasuraman & Simmers, 2001). Isto acontece pois a sobrecarga aumenta a fadiga e a exaustão que influem negativamente a motivação do indivíduo para dar resposta às exigências de outros papéis (Aryee et al., 2005; Demerouti, Bakker, & Schaufeli 2005).

Segundo vários autores (Bedeian et al., 1988; Parasuraman & Simmers, 2001; Wayne, et al., 2004), a sobrecarga, o *stress* e o conflito no trabalho têm sido relacionados a maiores níveis de conflito entre os domínios, tanto para homens como mulheres. Maiores exigências no trabalho têm um impacto negativo no domínio profissional, no domínio familiar e na relação entre ambos. Todavia, o *stress* profissional exerce maior efeito na perceção do conflito trabalho-família do que na perceção do conflito família-trabalho (Byron, 2005).

As exigências do domínio profissional e o grau de amplitude das decisões são dois requisitos essenciais para o desenvolvimento de *stress* ou tensão no papel profissional (Butler, Grzywacz, Bass, & Linney, 2005). Indivíduos que desempenhem trabalhos com

elevadas exigências e com alta liberdade de decisão podem cooperar para o desenvolvimento de novos padrões de comportamento no papel profissional, e também noutros papéis sociais. Assim, os empregos com elevadas exigências e elevada amplitude de decisão promovem maiores índices de enriquecimento trabalho-família (Silva, 2007). Tal situação poderá ser explicada pelo facto do controlo sobre as tarefas implicar flexibilidade quanto à sua concretização e promover um alto sentido de autoestima, colaborando assim para o enriquecimento. O grau de controlo tem sido assim associado a menor conflito trabalho-família (Butler et al., 2005; Grzywacz & Butler, 2005; Grzywacz & Marks, 2000b). Enquanto alguns estudos relatam que a um maior nível de competências está associado um menor conflito (Grzywacz & Butler, 2005), outros não demonstram qualquer relação (Butler et al., 2005).

Constata-se que existe uma variedade de resultados contraditórios quanto às características do papel profissional na perceção do conflito.

#### **ENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

Segundo Carlson e Frone (2003), tanto o envolvimento profissional como o familiar têm exibido resultados inconsistentes na perceção do conflito trabalho/família. Para os autores, entende-se como envolvimento profissional a importância que o domínio profissional tem na autoimagem pessoal e o grau de reconhecimento psicológico com o trabalho. Enquanto que o envolvimento familiar está relacionado com a importância dada ao papel familiar para a autoimagem do indivíduo e ao grau de identificação psicológica com papéis familiares. Se um papel é bastante importante ou central para o autoconceito de um indivíduo, este produz fortes influências (positivas e negativas) nas outras áreas de vida. O envolvimento de um indivíduo com um determinado papel é assim dependente da importância que esse papel tem para a sua autoimagem.

O envolvimento profissional engloba por um lado um elemento comportamental, que se relaciona com o tempo, a energia investida no papel e com os recursos físicos para ele canalizados, e por outro, um elemento psicológico que implica o investimento de recursos cognitivos e emocionais no desempenho do papel (Carlson & Frone, 2003). Assim, o envolvimento comportamental e psicológico num dos papéis, profissional ou familiar, dificulta o cumprimento das exigências do outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985).

Verifica-se que o efeito do envolvimento profissional na percepção do enriquecimento não tem sido estudado tão profundamente como o conflito. No entanto, é expectável que o envolvimento com um papel motive os indivíduos a alcançar certos recursos, como competências e apoio, que auxiliem o desempenho do outro papel (Aryee et al., 2005).

### **GESTÃO DO TEMPO**

No estudo do equilíbrio trabalho/família o número de horas perdidas no trabalho profissional (pago) é considerada a variável chave (Barnett, 1998; Greenhaus & Beutell, 1985). Como o tempo é um recurso limitado, se um individuo gasta mais horas para cumprir as responsabilidades de um papel, resta-lhe menos tempo para cumprir as exigências do outro papel.

Atualmente, os casais de duplo-rendimento despendem um maior número de horas no trabalho pago, porém as investigações que estudam a relação entre o número de horas e o conflito trabalho/família não são consistentes nas suas conclusões. Se por um lado, uns estudos relatam que a um maior número de horas de trabalho pago está associado maior conflito trabalho-família (Kmec, 1999), outros não demonstram relações consideráveis, e outros estudos ainda referem que os indivíduos que despendem um maior número de horas de trabalho apresentam melhores índices de saúde mental e física, mas uma maior insatisfação do/a companheiro/a (Barnett, 1998).

A inconsistência destas conclusões poderá ser justificada, se considerarmos que os empregos nos quais os indivíduos despendem um maior número de horas de trabalho são aqueles que incluem bons salários, mais benefícios, atividades mais complexas e desafiantes, como os advogados, do que empregos com horários mais reduzidos (Silva, 2007). Para estimar o impacto do número de horas de trabalho na percepção da interferência entre o domínio profissional e familiar, todos estes fatores devem ser considerados. Na realidade, os indivíduos com estatutos profissionais mais elevados percebem menores índices de conflito do que os indivíduos de estatutos mais baixos (Kmec, 1999). O número de horas despendido no trabalho não parece ter qualquer relação com a percepção do enriquecimento entre o domínio profissional e familiar (Voydanoff, 2004).

Desempenhando um papel central no sistema de justiça, os advogados, devido à especificidade das suas funções, ao elevado volume de trabalho, à pressão dos prazos e aos

intensos ritmos de trabalho, despendem um maior número de horas nas suas funções podendo levar ao aumento do conflito trabalho-família (Afonso & Queirós, 2011).

O tempo despendido no local de trabalho e a sua interação com o bem-estar do indivíduo e a sua perceção do conflito trabalho-família, não deve ser encarado como uma relação direta. Deve-se analisar o impacto que um maior número de horas de trabalho pago poderá ter no conflito, sob determinadas condições e para alguns grupos de trabalhadores. Também é necessário destringir o tempo de trabalho de outros fatores que lhe podem estar ou não associados, como a flexibilidade, o controlo do horário de trabalho, a autonomia ou um ambiente de trabalho apoiante (Silva, 2007). Em suma, o número de horas de trabalho pago é afetado pela natureza e estrutura do trabalho, principalmente pelo grau de controlo que o indivíduo tem sobre as atividades.

#### **FLEXIBILIDADE E APOIO PROFISSIONAL**

A flexibilidade profissional, através de maior autonomia, maior controlo sobre os horários de trabalho e maior apoio organizacional diminui a perceção do conflito entre os dois domínios (Byron, 2005; Stevens et al., 2004). Porém, na revisão de estudos de Byron (2005), esta relação aparenta ser mais forte no sentido trabalho-família. É de realçar que a autonomia e a flexibilidade de horários estão relacionadas, mas são conceptualmente distintos (Stevens et al., 2004). A existência de horários de trabalho não estandardizados está associada a maiores índices de conflito, mas se o indivíduo tiver controlo sobre estes horários a perceção do conflito será menor (Silva, 2007).

O apoio profissional através de medidas de apoio à família está associado a menores índices de conflito trabalho-família, maiores índices de enriquecimento trabalho-família e a maiores índices de satisfação profissional e familiar (Hill, 2005). Porém, apesar da relação entre a existência de benefícios familiares no local de trabalho e maior compromisso organizacional e produtividade (Hill, 2005), verifica-se que a existência de práticas no local de trabalho que garantam flexibilidade e controlo dos papéis profissionais e familiares não garante que os indivíduos sejam mais produtivos e leais que outros que não dispõem de tais práticas (Barnett, 1998). A existência de apoio profissional pode moderar as consequências do *stress*, sendo assim um amortecedor dos efeitos do conflito, e ao mesmo tempo promotor dos papéis profissionais e familiares, na medida em que promove a flexibilidade. No lado oposto, a pressão profissional está relacionada com a perceção do conflito trabalho/família (Hill, 2005; Mauno et al., 2006).

De referir, que mais uma vez, são poucos os estudos que procuram analisar a relação das variáveis do domínio profissional e o processo de enriquecimento.

### **3.4.3 VARIÁVEIS DO DOMÍNIO FAMILIAR**

As variáveis do domínio familiar influenciam o equilíbrio trabalho/família através das situações vivenciadas pelo indivíduo. A pluralidade das responsabilidades do indivíduo está relacionada com o estatuto profissional do cônjuge, com a presença de filhos, com o apoio familiar recebido e pela divisão de tarefas domésticas (Kmec, 1999).

As variáveis mais estudadas deste domínio incluem as variáveis da tipologia familiar, das exigências do papel, apoio recebido, envolvimento e satisfação com o papel marital e parental, número de filhos e dinâmica familiar (Silva, 2007; Zhang & Liu, 2011).

#### **TIPOLOGIA FAMILIAR**

O número de papéis que um indivíduo desempenha aumenta com o casamento, através do aumento da família, do número de eventos familiares e também pelo número de familiares que precisem de apoio. Porém, a investigação demonstra que a relação entre este fator e o equilíbrio trabalho-família depende do cônjuge estar ou não empregado (Hill, 2005; Kmec, 1999). Com a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, aumentam os estudos das dinâmicas das famílias de duplo-rendimento, pois ambos elementos do casal desempenham uma atividade profissional. Parte-se da premissa que este tipo de famílias estará sujeita a maiores interferências entre os domínios, apresentando assim maiores níveis de conflito (Grzywacz & Marks, 2000). Na realidade, os indivíduos que não são casados manifestam um menor conflito trabalho-família mas também um menor enriquecimento família-trabalho (Grzywacz & Marks, 2000).

#### **ESTATUTO PARENTAL**

Na estrutura familiar, a existência de filhos em casa é dos fatores que exerce uma influência mais determinante no aumento da percepção do conflito, tanto maior quanto mais pequenos e dependentes forem os filhos e sobretudo para as mulheres (Grzywacz & Marks, 2000a; Jacobs & Gerson, 2004). De realçar que a existência de filhos está mais relacionada



com a percepção do conflito família-trabalho do que com o conflito trabalho-família (Byron, 2005).

Na análise das relações entre o domínio profissional e familiar, deve ser tido em consideração o período de vida em que a família se encontra, principalmente quanto à existência de filhos. A existência de filhos contribui assim para uma maior percepção de *stress* e maior dificuldade na gestão dos papéis profissionais e familiares, mas contribui igualmente para a percepção do enriquecimento que pode influenciar o desempenho do indivíduo nos diferentes papéis (Grzywacz & Marks, 2000a; Hill, 2005).

### DINÂMICA FAMILIAR

As variáveis da dinâmica familiar como o apoio, a coesão e o grau de conflito familiar estão associados ao conflito entre os domínios familiar e profissional.

As emoções vivenciadas por um membro da família poderão influenciar o estado emocional do parceiro (Barnett, 1998). Assim, o aumento da intensidade do conflito de papel e da tensão emocional de um dos elementos promove o aumento da intensidade do conflito e da tensão do parceiro, que por sua vez aumenta a percepção de conflito e de tensão do primeiro elemento (Silva, 2007). Porém, os efeitos negativos associados ao *stress* dos cônjuges podem ser suavizados pelas esposas, quando estas os dispensam da execução das tarefas familiares (Barnett, 1998). Os casais que têm maior envolvimento profissional tendem a vivenciar menor índice de conflito (Beutell & Greenhaus, 1982). Tal facto propõe que quando ambos os membros estão bastante envolvidos no papel profissional, os parceiros compreendem melhor as necessidades e ambições do cônjuge, adaptando as suas expectativas em relação ao envolvimento do outro nos papéis familiares e desenvolvendo-se assim uma adaptação mútua.

O apoio social, em específico o apoio do cônjuge, é outro aspeto essencial da dinâmica familiar, importante na relação entre os papéis profissional e familiar (Frone et al., 1992a; Parasuraman & Greenhaus, 2002). O apoio do cônjuge, com o objetivo de ajudar o parceiro e promover o seu bem-estar, tem sido relacionado com menores índices de conflito trabalho-família (Adams, King & King, 1996) e maiores índices de enriquecimento entre os dois domínios (Arye et al., 2005; Grzywacz & Marks, 2000a).

## EXIGÊNCIAS FAMILIARES

A pressão e o *stress* familiar interferem negativamente no desempenho do papel profissional (Carlson, 1999; Frone et al., 1992a; Higgins & Duxbury, 1992). Segundo a revisão de Byron (2005), maiores índices de *stress* familiar estão relacionados com uma maior percepção do conflito família-trabalho e menor *stress* familiar, segundo alguns estudos, está associado a maior enriquecimento família-trabalho (Grzywacz & Marks, 2000a).

Após várias referências sobre o uso do tempo, verifica-se que a um maior número de horas gasto em atividades familiares, como tarefas domésticas e cuidado dos filhos, está associado maiores percepções de conflito (Greenhaus & Beutell, 1985), particularmente com maiores níveis de conflito família-trabalho (Byron, 2005). Hill (2005) relatou que o número de horas gasto em atividades domésticas não tinha qualquer relação com o conflito ou enriquecimento trabalho-família, apesar das tarefas de cuidado dos filhos estarem associadas a maiores índices de enriquecimento trabalho-família, bem como a satisfação com a vida, pois facilita a gestão do *stress* individual.

Tendo em conta que as mulheres são as responsáveis pelo cumprimento da maioria das tarefas domésticas e cuidado dos filhos, mesmo quando realizam trabalho pago a tempo inteiro, o papel do cônjuge é relevante na percepção do conflito entre os domínios profissional e familiar. As investigações sugerem que a insatisfação na divisão de tarefas domésticas está relacionada com o maior conflito conjugal, enquanto que uma maior partilha de tarefas está associada a menores índices de conflito profissional e familiar para as mulheres, embora existam estudos que tenham chegado a conclusões opostas. Baruch, Biener e Barnett (1986) verificaram que a participação dos homens em tarefas tradicionalmente femininas estava relacionada a maiores níveis de conflito nas mulheres. Uma possível explicação poderá estar no facto de as mulheres consideravam que deveriam gerir todas as tarefas profissionais e familiares e percecionavam a participação dos seus cônjuges nas tarefas de cuidado dos filhos como uma incapacidade sua em cumprir com o seu papel de mãe.

### 3.5 CONSEQUÊNCIAS DO CONFLITO E DO ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA

Pela revisão de literatura, verifica-se que são poucos os estudos acerca das relações entre o enriquecimento trabalho/família e os seus efeitos individuais, profissionais e

familiares (Hill, 2005). A generalidade dos estudos tem evidenciado as consequências do conflito trabalho/família.

De seguida apresenta-se uma revisão dos estudos empíricos efetuados sobre as consequências destas relações ao nível pessoal, familiar e profissional.

### 3.5.1 CONSEQUÊNCIAS AO NÍVEL PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

O conflito entre os domínios profissional e familiar tem sido identificado como gerador de consequências negativas a nível pessoal, que vão desde a menor saúde mental e física, *stress*, ansiedade, irritabilidade, insatisfação, agressividade, perda de apetite, fadiga, tensão, diminuição do bem-estar psicológico, depressão, diminuição do desempenho dos papéis parentais (Frone et al., 1992a, 1992b), menor satisfação com a vida (Hill, 2005), maior probabilidade de desenvolver estilos de vida negativos como o consumo de substâncias, álcool e tabaco (Frone et al., 1992a) e *Burnout*. O *Burnout* é uma síndrome da exaustão emocional, física e mental do indivíduo, de despersonalização e de uma redução da realização pessoal (Maslach & Jackson, 1984). A exaustão emocional refere-se a um esgotamento dos recursos emocionais (Maslach & Jackson, 1984) e envolve sentimentos de incapacidade, inutilidade, choro incontrolável, podendo levar no extremo a uma quebra emocional ou pensamentos suicidas (Pereira, 2009). A exaustão física é descrita por baixa energia, fadiga crónica, fraqueza e queixas de frequentes dores de cabeça, náuseas e tensão muscular (Pereira, 2009). E, por último a exaustão psicológica é caracterizada pelo desenvolvimento de atitudes negativas em relação a si próprio, ao trabalho e à vida (Pereira, 2009). De facto, os profissionais, vítimas de *Burnout*, sentem-se inadequados, inferiores e incompetentes (Pereira, 2009). A nível das relações, o conflito entre o domínio profissional e pessoal, poderá levar a um aumento dos conflitos interpessoais, divórcio, entre outros (Duxbury & Higgins, 1991).

As revisões elaboradas por diversos autores verificaram correlações negativas entre o conflito trabalho/família e a satisfação com a vida (Allen et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer et al., 1996). Porém, alguns investigadores consideram que esta relação poderá ser mediada pelo nível de satisfação profissional e familiar (Aryee et al., 2005; Bedeian et al., 1988). Desta forma, o conflito causaria menores índices de satisfação profissional e familiar que influenciariam de forma negativa o índice de satisfação global com a vida. O conflito trabalho-família poderá ser interpretado como um indicativo da

inaptidão do indivíduo na gestão das tarefas familiares, quando este julga que possui menor controle sobre as interferências do papel profissional sobre o papel familiar (Silva, 2007).

Porém, há estudos que sugerem que o desempenho concomitante, tanto em homens como em mulheres de vários papéis, como o papel de cônjuge, de pais e de trabalhadores, conduzem a elevados índices de bem-estar psicológico, comparativamente com aqueles que desempenham um menor número de papéis (Voydanoff, 2002). Isto ocorre porque o cumprimento de qualquer um desses papéis gera por um lado recompensas externas, que podem ser monetárias ou até mesmo o reconhecimento dos outros, e por outro, recompensas internas, como o sentimento de satisfação pessoal ou de autorrealização (Silva, 2007). Estas recompensas poderão estar relacionadas a emoções, a estados de humor positivos como a satisfação, a alegria e o orgulho, enquanto que a falta de um ou outro desses papéis poderá originar frustração, insatisfação, decepção e tristeza (Silva, 2007).

Na direção das consequências do conflito de papéis, é deveras importante distinguir dois tipos. Quando o conflito ocorre ao nível do trabalho e se repercute na vida familiar, destacam-se as consequências ao nível do indivíduo (*stress*, ansiedade, irritabilidade, insatisfação, etc.) e ao nível da dinâmica familiar (insatisfação geral com a família e com a relação conjugal, fraca participação nas atividades familiares, ausência em momentos importantes da vida familiar e dificuldades de interação com os filhos) (Frone, 2000). Quando o conflito se manifesta da família para o trabalho, destacam-se consequências como baixo desempenho profissional, insatisfação profissional, elevado absentismo, diminuição de produtividade, baixa moral, perda de talentos e mudanças frequentes de atividade profissional, bem como problemas de saúde física e mental (Carlson et al., 2000; Carlson & Frone, 2003; Duxbury & Higgins, 1991; Frone, 2000). Estas consequências são cumulativas quando o conflito é bidirecional, ou seja, conflito trabalho-família e conflito família-trabalho, ou quando o sujeito exhibe determinadas características de personalidade, como a introversão, elevado neuroticismo e baixa autoestima (Carlson & Frone, 2003; Frone, 2000).

Quando as exigências e responsabilidades associadas a um dos papéis interferem com frequência no desempenho do outro papel, a qualidade de vida associada a esse segundo papel é influenciada (Frone et al., 1992a). Deste modo, a percepção de conflito do domínio familiar para o domínio profissional está positivamente relacionada com *stress*, insatisfação e menor desempenho profissional enquanto que a percepção de conflito do

domínio profissional para o domínio familiar está relacionada com *stress*, insatisfação e menor desempenho familiar.

Em síntese, as consequências do conflito são abundantes, além de muito estudadas e documentadas em relação à insatisfação profissional, diminuição da produtividade e absentismo, enquanto que as suposições do enriquecimento são pouco claras, devido ao baixo número de investigações efetuadas para esta relação. Porém, partindo do pressuposto que a gestão de múltiplos papéis promove um melhor desempenho individual, então maiores índices de enriquecimento estarão relacionados a maior satisfação profissional e pessoal, a maior envolvimento organizacional e consequente maior produtividade (Aryee et al., 2005)

### 3.6 CONCLUSÕES

Os indivíduos desempenham ao longo da sua vida papéis de trabalho e de família que têm de ser coordenados entre si. Estes papéis, profissionais e familiares, compreendem atividades, obrigações, identidades e relacionamento com os outros. Da combinação das exigências destas atividades e relacionamentos poderão resultar dois diferentes tipos de conflito, o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho. As maiorias dos estudos sobre a relação entre os domínios profissional e familiar têm-se focado numa perspetiva de conflito, exibindo o conflito entre papéis como uma fonte considerável de *stress* no trabalho e na família, disseminando assim uma visão negativa desta relação (Greenhaus e Beutell, 1985). No entanto, outros autores defendem a existência de uma relação positiva entre o trabalho e a família, ou seja, a participação num dos domínios (trabalho ou em casa), é favorecida pelas experiências, habilidades, e oportunidades ganhas ou desenvolvidas no outro domínio (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Bass, 2003; Grzymacz & Marks, 2000a; Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992b; Werbel & Walter, 2002). Esta nova forma de enriquecimento mostra como as pessoas, ao desempenharem estes dois papéis na vida, mantêm o seu bem-estar e permanecem produtivas. Tal como no conflito trabalho/família, também esta interação positiva tem um carácter bidirecional, o trabalho pode facilitar a vida familiar, assim como a vida familiar pode facilitar o trabalho (Carlson et al., 2006; Frone, 2000; Greenhaus & Powell, 2006).

Como verificado anteriormente, a interação entre o domínio profissional e familiar é bidirecional e cada direção possui antecedentes e consequências distintas. De uma maneira geral, os processos que se desenvolvem no domínio profissional estão mais

relacionados ao equilíbrio trabalho-família, e os processos desenvolvidos no seio da família estão mais relacionados com o equilíbrio família-trabalho (Byron, 2005). As investigações também distinguem o tipo de antecedentes habitualmente associados ao enriquecimento e ao conflito. Assim, o enriquecimento parece estar mais associado a recursos, enquanto que o conflito está mais associado a exigências e *stress* (Voydanoff, 2004, 2005). Apesar do conflito estar relacionado com a pressão profissional e familiar, o apoio do cônjuge parece estar somente associado ao conflito família-trabalho. O mesmo se verifica em relação ao enriquecimento. Se, por um lado, as variáveis como grau de autonomia e de controlo estão associadas ao enriquecimento trabalho/família, o apoio do cônjuge está associado ao enriquecimento família-trabalho, mas não trabalho-família.

Em relação às consequências da percepção do conflito, torna-se claro, pelos estudos referidos, que o conflito manifesta sérios efeitos ao nível individual, familiar e organizacional. O conflito suscita custos sociais ao nível da vida profissional e familiar do indivíduo, ao nível do seu bem-estar e saúde em geral.

Da revisão da literatura efetuada constatou-se que as características individuais têm um papel predominante no uso dos recursos. Apesar de os indivíduos suportarem um mesmo conjunto de *stressores*, a maneira como lidam e gerem esta tensão é influenciada por fatores individuais. Logo, o índice de conflito ou enriquecimento é resultado não só das características profissionais e familiares mas também das características individuais.

# ***CAPÍTULO IV***

---

## **DIFERENÇAS DE GÉNERO NAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS E FAMILIARES**

### **Sumário**

- 
- 4.1 PERSPETIVAS DO GÉNERO NA CONCILIAÇÃO DOS DOMÍNIOS PROFISSIONAL E FAMILIAR**
  - 4.2 O PAPEL DO GÉNERO NO EQUILÍBRIO TRABALHO/FAMÍLIA**
  - 4.3 CONCLUSÕES**
-





## **CAPÍTULO 4 - DIFERENÇAS DE GÉNERO NAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS E FAMILIARES**

Historicamente existe uma composição social tanto do trabalho, como do género, sendo conceitos que em outro contexto podem assumir outros significados. O trabalho e a família ao longo dos tempos não têm apenas assumido papéis separados mas também segregados segundo o género (Santos, 2008).

Neste capítulo faz-se referência às perspetivas do género na conciliação entre o domínio profissional e o domínio familiar, dando ênfase ao papel da mulher. Apresenta-se uma revisão histórica do papel do género no equilíbrio trabalho/família, abordando-se também as diferenças de género nos antecedentes e consequências, assim como na distribuição do tempo.

### **4.1 PERSPETIVAS DO GÉNERO NA CONCILIAÇÃO DOS DOMÍNIOS PROFISSIONAL E FAMILIAR**

A perspetiva racional explica o efeito do género na perceção do equilíbrio trabalho/família, segundo a qual quanto maior é o tempo despendido no domínio profissional, maior é o grau do conflito trabalho-família, e quanto maior o tempo despendido no domínio familiar, maior é a perceção do conflito família-trabalho (Silva, 2007). Logo, é expectável que ambos os géneros, ao despenderem maior tempo no trabalho remunerado, descrevam maior conflito trabalho-família do que conflito família-trabalho. Podemos igualmente esperar que, por um lado, as mulheres relatem maior conflito família-trabalho do que os homens, visto que são estas que despendem mais tempo em tarefas familiares e domésticas (Hill, 2005; Perista, 2002), e por outro, os homens, uma vez que investem um maior número de horas em trabalho remunerado, percecionem maior conflito trabalho-família (Gutek et al., 1991). Contudo, alguns estudos contradizem esta perspetiva racional, pois constataram que as mulheres despendem mais tempo no trabalho total (a soma do domínio profissional com o domínio familiar) que os homens, e apesar disso manifestam menor conflito ou níveis idênticos de conflito que o sexo masculino (Grzywacz & Marks, 2000a).

Outra perspectiva é proposta por Gutek e colaboradores (1991), que referem que apesar da família ser mais valorizada que o trabalho, o papel do género determina diferenças entre homens e mulheres. As autoras defendem que o trabalho está associado ao papel de género masculino e a família ao papel de género feminino, e apesar da entrada massiva da mulher no mercado de trabalho, o trabalho doméstico e o cuidado dos filhos continua a ser um papel feminino. Assim, um compromisso semelhante de ambos os géneros nos papéis profissional e familiar poderá originar um resultado díspar em relação ao conflito, visto que o homem foi socializado para priorizar o seu papel profissional e a mulher o seu papel familiar e parental. Para os homens o papel de “ganha-pão” é suficiente para preencher as suas expectativas relacionadas com o seu papel profissional, bem como as relacionadas com o seu papel familiar (Santos, 2008). Deste modo, os homens não percecionam maior sobrecarga ou conflito pois estão a agir de acordo com as expectativas da sociedade. Nas mulheres os papéis profissionais e familiares não apresentam a mesma convergência. O tempo gasto em cada papel preenche somente as expectativas desse papel e não do outro. Sendo esta gestão de distribuição do tempo mais difícil para as mulheres, estas podem percecionar maior conflito trabalho-família (Duxbury & Higgins, 1991). Quando as mulheres cumprem um papel, que não é o que define o género feminino, tendem a compensar realizando um maior número de tarefas familiares. De facto, estudos relatam que as mulheres, em particular as casadas, desempenham um maior número de tarefas familiares (Perista, 2002). Assim, a perceção do conflito trabalho-família poderá ser mais intenso na saúde e no bem-estar das mulheres, enquanto que o impacto família-trabalho poderá ser maior na saúde dos homens (Frone & Barnes, 1996). O estudo de Duxbury e Higgins (1991) revela que um elevado envolvimento em papéis não tradicionais aumenta o nível de perceção do conflito.

O estudo de Duxbury e Higgins (1991) verificou igualmente que existem diferenças no género no que concerne à perceção da qualidade de vida. Nas mulheres a qualidade de vida profissional e de vida em geral estão ligadas entre si, nos homens é a qualidade de vida familiar que está relacionada com a qualidade de vida geral. Isto porque, as mulheres quando investem nos dois papéis é com o objetivo de obterem uma certa satisfação profissional, e os homens, como as suas tarefas no papel familiar são na sua maioria de natureza recreativa é expectável que mostrem maior satisfação familiar que as mulheres.

Porém, Frone, Russell e Barnes (1996) referem que não descobriram diferenças no bem-estar de homens e mulheres nas duas direções do conflito, e que os resultados podem ser elucidados com uma abordagem mais focada na teoria da identidade social. O conflito

trabalho/família pode exibir pressão que origine por um lado redução na qualidade de vida num dos domínios, e por outro, uma ameaça na autoimagem do indivíduo, pois este fica impedido de realizar atividades essenciais que caracterizam a sua identidade. Ao surgir conflito entre o trabalho e a família, este pode interferir na manutenção ou construção da autoimagem profissional e familiar do indivíduo. Ora, se se tanto o domínio profissional como o familiar são importantes, então ambos os géneros desejam ter um elevado desempenho nos dois domínios, e qualquer conflito, independente da sua direção, pode pôr em causa o bem-estar dos indivíduos (Kinnuen & Mauno, 1998).

Constata-se então que segundo o modelo tradicional, para os homens o domínio profissional é tido como central e para as mulheres é o domínio familiar que é definido como central (Duxbury & Higgins, 1991). Se a mulher está cada vez mais inserida no mercado de trabalho, isto poderá originar a inexistência de alguém para organizar as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos (Jacobs & Gerson, 2004). Se o papel do género feminino está a sofrer alterações, então o papel do género masculino terá que se adaptar a essas alterações, levando a que os homens experimentem cada vez mais tensão entre os dois domínios. De acordo com Kmec (1999), os homens ao constatarem que as necessidades da família não estão a ser garantidas, sentem-se pressionados, apesar de não despenderem tempo extra nas responsabilidades familiares. Os estudos empíricos constataam que o conflito trabalho/família não é um problema nem exclusivamente masculino, nem exclusivamente feminino. Na realidade, as atuais estruturas do trabalho e da família dificultam a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares para ambos os géneros.

#### **4.2 O PAPEL DO GÊNERO NO EQUILÍBRIO TRABALHO/FAMÍLIA**

Como já evidenciando anteriormente, um dos acontecimentos mais proeminentes do século XX, foi a inserção das mulheres no mercado de trabalho, o qual se efetuou de uma forma progressiva, massiva e irreversível em toda a estrutura organizacional e em quase todos os ramos de atividade dos países industrializados (Aryee, 1992; Cardoso, 1997; Perista, 2002).

A responsabilidade exclusiva dos homens, até aos anos 50, era o emprego, sendo vistos como o único sustento da família (Duxbury & Higgins, 1991), enquanto às mulheres cabia cuidar da casa e da família. Além disso, os poucos deveres familiares e domésticos que os homens assumiam, eram transferidos para as suas esposas mal surgiam

responsabilidades profissionais mais pesadas ou horários mais alargados. Verifica-se que a partir da década de 60 as mulheres entram mais ativamente no mercado de trabalho, apesar do desenvolvimento industrial nem sempre ter sido acompanhado pelas alterações nas relações sociais. Mas é principalmente nos anos 70 e 80 que surge a feminização no mercado de trabalho e por consequência no domínio público.

Dos anos 50 até à atualidade, a realidade social mudou, o modelo de família tradicional está a tornar-se vestígio de uma sociedade passada. Porém, as mulheres continuam a debater-se com uma posição de desfavorecimento, pois o trabalho é influenciado pelo género dos indivíduos (Santos, 2008; Schultheiss, 2006).

Apesar da grande maioria dos trabalhadores ocupar dois ou mais papeis, o nível de envolvimento em cada um deles varia ao longo da vida e de individuo para individuo, entre profissionais de diferentes gerações, diferentes regiões, diferentes profissões, com diferentes estruturas familiares e diferentes modos de vida. Mas para a maioria dos trabalhadores, a família e o trabalho são os dois domínios mais centrais e fundamentais da sua identidade.

As diferenças de género são fundamentais para a compreensão da relação trabalho/família, pois englobam os dois domínios: a relação dos homens com o domínio profissional e a relação das mulheres com o domínio familiar. Embora a participação das mulheres no mercado de trabalho seja cada vez maior, a sociedade ainda perceciona o trabalho doméstico e familiar como sendo tarefas femininas (Aboim, 2003).

Podemos esperar assim que os homens e as mulheres percecionem o equilíbrio entre os dois domínios de forma diferenciada e particular. Apesar do evidente papel que o género representa na partilha do trabalho familiar e profissional, verifica-se que poucos estudos se debruçaram na análise dos fatores de género na relação trabalho/família (Parasuraman & Greenhaus, 2002). A globalidade dos estudos nesta área é somente aplicado em amostras femininas, ou então o papel do género é simplesmente ignorado no estudo (Barnett, 1998). Há, no entanto, algumas exceções, mas cujos resultados são contraditórios: uns reconhecem diferenças significativas no equilíbrio trabalho/família em função do género (Duxbury & Higgins, 1991; Grzywacz & Marks, 2000a), mas outros estudos não reconhecem tais diferenças (Frone et al., 1992b).

Desde o nascimento que tanto o homem como a mulher experimentam diferentes vivências sociais, tornando o papel do investigador mais árduo para desvendar as diferenças de sexo. Pode-se entender como diferenças de sexo, as diferenças inatas entre homens e mulheres, diferenças devido a variações hormonais, de morfologia ou variações

biológicas (Silva, 2007). Logo, as diferenças de sexo são invariantes ao longo do tempo e através das culturas. No entanto, muitas diferenças estudadas entre homens e mulheres derivam de papéis sociais distintos que uns e outros adotaram ao longo do tempo. A relação por excelência entre a mãe e a criança levou à disparidade dos papéis profissionais e familiares, visto que estabelece que são as mães as detentoras da obrigação de educar e cuidar dos filhos, ao contrário dos pais cuja função deveria ser especializar-se em domínios alternativos, assumindo a função instrumental dentro da família (Perista, 2002). Esta disparidade evidente dos papéis para homens e mulheres tem sido examinada por muitos autores, como invariantes ao longo do tempo e consequentemente como diferenças de sexo e não de gênero. As diferenças de gênero compreendem as diferentes experiências sociais e as expectativas do indivíduo perante os papéis e atitudes de gênero, logo, o gênero é essencialmente o resultado dos processos sociais e culturais. A confusão surge quando as diferenças entre homens e mulheres, diferenças que retratam uma cultura e um período de tempo próprio, são abordadas como se se tratasse de diferenças de sexo (Silva, 2007).

Nas ciências sociais nos anos 50, a integração do gênero ao sexo era adotada, pois homens e mulheres operavam em mundos segregados (Pinto, 2002). Apesar destes ideais sociais serem validados apenas naquele tempo, levaram a normas e preceitos que ainda hoje influenciam a definição dos papéis familiares e profissionais. Como era baixo o acumular de papéis sociais das mulheres e dos homens, a disparidade entre os efeitos do sexo e os efeitos destes papéis sociais é complexificada (Silva, 2007).

Apenas quando os homens e as mulheres possuírem experiências idênticas, é que se poderá procurar observar as diferenças de gênero. A entrada gradual das mulheres casadas no mercado de trabalho e o modelo de mãe trabalhadora tornou pertinente a relação entre o trabalho e o *stress* psicológico. Visto que o papel de trabalhadora foi adicionado aos outros papéis femininos, supõem-se que as mulheres se encontrem sob maior *stress* e pressão que os homens (Duxbury & Higgins, 1991; Hill, 2005; Pinto, 2002).

As investigações sobre o equilíbrio trabalho/família têm evidenciado o seu estudo na prática da conciliação das mulheres, deixando para segundo plano o estudo da prática dos homens (Hill, 2005). Perante tal cenário, assume-se que as mulheres percecionam o conflito, entre os domínios profissional e familiar, mais veementemente. Na realidade, as mulheres reúnem um maior número de responsabilidades familiares e domésticas do que os homens (Perista, 2002). Além disso realizam mais sacrifícios e concessões, pois dispõem na maioria, de empregos de baixo estatuto com menores benefícios para a harmonização destes dois domínios. Assim, as mulheres deteriam maiores probabilidades de experienciar

o conflito e menores probabilidades para experienciar o enriquecimento (Grzywacz et al., 2002). No entanto, Baruch e colaboradores (1986) referem que as mulheres que desempenham diversos papéis sentem-se menos deprimidas e percebem uma maior autoestima. Todavia, a qualidade dos papéis desempenhados é fundamental para o aumento da autoestima (Pinto, 2002). Porém, reconhecer que os homens que desempenham um papel profissional poderão vivenciar os mesmos desafios e que estas questões são igualmente pertinentes para eles, são observações mais recentes, apesar de já suportadas em resultados empíricos (Hill, 2005).

Verifica-se uma grande disparidade de resultados no estudo das diferenças de gênero. Se, por um lado certos autores revelam que as mulheres vivenciam mais *stress* e tensão ao participarem em vários domínios e deste modo percebem maior conflito que os homens (Hill, 2005; Marshall & Barnett, 1993). Por outro, existem estudos que demonstram que as mulheres têm maior capacidade de gerir o conflito entre os dois domínios (Kirchmeyer, 1992a,b; 1993). Há ainda autores que verificam diferenças de gênero mas apenas num sentido, isto é, as mulheres percebem maior conflito trabalho-família que os homens (Gutek et al., 1991; Kmec, 1999), e outros estudos ainda demonstram uma ausência de diferenças de gênero, qualquer que seja o sentido (Byron, 2005; Frone et al., 1992a; Kinnunen & Mauno, 1998).

Em relação à percepção do enriquecimento, mantêm-se os resultados díspares, enquanto certos estudos relatam que as mulheres percebem maior enriquecimento que os homens (Aryee et al., 2005), sobretudo no sentido trabalho-família (Grzywacz et al., 2002; Grzywacz & Marks, 2000a; Marshall & Barnett, 1993), outros estudos não evidenciam quaisquer diferenças entre os dois gêneros (Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992b).

Pela revisão de literatura sobre o gênero e a conciliação de responsabilidades familiares e profissionais, verifica-se que a análise é fundamentalmente sobre as diferenças na percepção do conflito trabalho/família, descurando as diferenças na análise do enriquecimento trabalho/família.

#### **4.2.1 DIFERENÇAS DE GÊNERO NOS ANTECEDENTES E CONSEQUÊNCIAS**

As diferenças de gênero nos antecedentes e consequências do conflito trabalho-família não têm sido alvo de estudos, sendo esta apontada como uma limitação no estudo desta temática (Duxbury & Higgins, 1991). Assim, uma direção da investigação que tem

atraído o interesse dos investigadores é o estudo do efeito mediador que o género pode exercer nas vivências profissionais e familiares (Parasuraman & Greenhaus, 2002).

A relevância das diferenças de género vai além das diferenças biológicas entre homens e mulheres, as suas consequências diretas nos antecedentes, no conflito trabalho-família e nas famílias de duplo-rendimento determina as expectativas sociais relativas ao desempenho de certos papéis. Como referido anteriormente, a teoria dos papéis de género, direciona as opções dos géneros, e atribui aos homens o trabalho como prioridade e às mulheres a família. É expectável assim, que a perceção do conflito, a sobrecarga e o envolvimento com o domínio profissional seja maior nos homens, e o conflito, a sobrecarga familiar e parental e o envolvimento com o domínio familiar seja maior nas mulheres (Byron, 2005).

O apoio social no equilíbrio trabalho/família será igualmente diferente segundo o género, assim o apoio social alcançado no domínio profissional está relacionado com a conciliação nos homens e o apoio do cônjuge e familiar está mais relacionado com a conciliação nas mulheres (Aryee et al., 2005). Porém, Hill (2005) apurou que quando a cultura de uma empresa confere apoio às necessidades familiares, este é um fator mais decisivo para as mulheres do que para os homens, isto deve-se ao facto de os projetos de apoio familiar nos locais de trabalho serem mais dirigidos às mulheres. Esta situação suscita uma questão bastante pertinente, pois esses projetos de apoio familiar também deveriam ser ajustados às necessidades dos homens (Silva, 2007).

Barnett, Marshall e Pleck (1992) contrariam a teoria dos papéis de género, pois em seu estudo constataram que os homens pertencentes a famílias de duplo-rendimento, tanto o papel profissional como o familiar eram determinantes para a sua identidade e bem-estar pessoal. Apurou-se que, nos homens, um menor nível de apoio conjugal e familiar estava relacionado a um maior conflito trabalho-família, enquanto que um menor envolvimento profissional estava relacionado a um maior enriquecimento família-trabalho (Barnett et al., 1992; Grzywacz & Marks, 2000a).

A idade constitui um interessante aspeto demográfico que influencia o conflito trabalho-família nos homens, mas não nas mulheres. Os homens entre os 31 e 40 anos vivenciam maior conflito trabalho-família, isto porque esta idade tem implícitas maiores exigências profissionais (Stevens et al., 2004).

#### 4.2.2 GÊNERO E DISTRIBUIÇÃO DO TEMPO

A distribuição do tempo entre o trabalho remunerado e não remunerado é um fator fulcral no equilíbrio trabalho-família, sobretudo em famílias de duplo-rendimento. Existem vários estudos internacionais (Coltrane, 2000; Shelton & John, 1996) e também nacionais (Perista, 2002; Pinto 2002) que constataam que as mulheres despendem um maior número de horas em tarefas familiares e parentais e que os homens despendem um maior número de horas em atividades profissionais. Porém, como já referido, as mulheres trabalham mais horas que os homens, pois adicionam o total de horas de trabalho remunerado ao trabalho não remunerado (Perista, 2002).

Visto que, perante o papel tradicional de género feminino, as mulheres desempenham a maioria das tarefas familiares, estas ficarão sujeitas a uma maior perceção do conflito que os seus parceiros. Constata-se, portanto, que quanto maior o número de tarefas familiares realizadas por um elemento do casal, maior a probabilidade do papel profissional interferir com o desempenho do papel familiar (Silva, 2007). Torna-se importante mencionar ainda que o tipo e a qualidade das tarefas familiares desenvolvidas por homens e mulheres são muito díspares. As mulheres são responsáveis pelas tarefas diárias, que implicam mais tempo e estão aliadas ao cuidado dos filhos (Perista, 2002; Torres, 2004), e, por sua vez, as tarefas tradicionalmente masculinas, são mais flexíveis em termos de tempo e frequência e acontecem na sua maioria fora de casa e muitas vezes têm associada uma componente lúdica (como, por exemplo, tratar do carro, do jardim, bricolage, etc.). De salientar que muito do trabalho familiar não remunerado, como planear refeições e manter contactos familiares, é subvalorizado e não é ponderado como trabalho, até pelas próprias mulheres (Silva, 2007). O trabalho a tempo inteiro e a presença de crianças em casa são fatores preponderantes para o conflito família-trabalho das mulheres, mas não para os homens (Stevens et al., 2004), isto porque, o cuidado dos filhos é uma tarefa não adiável que recai sobre as mulheres.

Nas famílias de duplo-rendimento e com filhos a quantidade de exigências familiares é superior nas mulheres, pelo que estas percecionam mais conflito. Adicionalmente, como o tipo de tarefas executadas por ambos os géneros é qualitativamente distinto, a perceção do conflito nas mulheres é ainda maior. Resumidamente, o género delinea o uso do tempo, assim como a qualidade deste.



### 4.3 CONCLUSÕES

O número crescente de famílias de duplo-rendimento originou diversas alterações nos modelos de compatibilização entre o domínio profissional e familiar (Santos, 2008).

Sem dúvida, que a divisão tradicional do trabalho entre homens e mulheres, onde o trabalho remunerado está relacionado ao homem e o não remunerado à mulher, não é atualmente uma opção consensual. Os tradicionais papéis de gênero sofrem alterações com a evolução da sociedade, e as mudanças sociais que temos vindo a assistir têm implicações evidentes tanto nos homens como nas mulheres (Aboim, 2003). Por um lado, às mulheres é cada vez mais imposto um ritmo de trabalho exigente e intenso, reduzindo a sua disponibilidade para as tarefas familiares, e por outro, o envolvimento crescente dos homens na esfera familiar implica uma mudança nas suas prioridades. Como se constatou, as investigações são influenciadas por valores sociais, e a maior parte dos estudos direcionam o seu foco sobre o gênero feminino, ignorando os conflitos que o gênero masculino tem de gerir (Barnett, 1998). Isto limita a procura de soluções de igual partilha de responsabilidades entre homens e mulheres. As mulheres muitas vezes têm que optar entre o seu projeto de vida familiar e o seu projeto profissional. Por vezes, os ajustes de curto prazo que algumas mulheres fazem acabam muitas vezes por se repercutir a longo prazo. Qualquer que seja a opção de ajuste das mulheres face aos homens, encontrar-se-ão sempre em situações desiguais. Se uma mulher optar por ajustar as exigências profissionais para cumprir as necessidades familiares, ou então evitar essas necessidades não tendo filhos ou adiando a maternidade, ambas as opções são limitativas (Torres, 2004). Igualmente os pais são compelidos pela sociedade e pela cultura organizacional, o que os impede de investir menos tempo no papel profissional em prol do cuidado dos filhos ou de uma maior partilha das responsabilidades domésticas.

Perante os inconstantes resultados do papel do gênero, uma análise do conflito trabalho/família e do enriquecimento trabalho/família distinguida por gênero, assim como uma análise pormenorizada das relações entre os antecedentes e o conflito trabalho/família e igualmente com o enriquecimento trabalho/família, tendo sempre em vista o papel do gênero, possibilitará direcionar uma intervenção mais adequada e ajustada às necessidades e vivências de homens e mulheres.



## ***SÍNTESE INTEGRATIVA***

---



Nesta parte do trabalho que agora termina, realizou-se uma pesquisa bibliográfica em torno do tema equilíbrio trabalho/família. Foi iniciada com uma abordagem aos conceitos de trabalho e de família, focando-se a evolução da relação entre o trabalho e a família, dando sempre ênfase ao papel da mulher na sociedade. Tendo em conta os modelos referidos da interação entre os domínios profissional e familiar, a segmentação, que considera que ambos são independentes um do outro, é insuficiente para a compreensão do equilíbrio trabalho/família. A teoria do papel, muito enunciada nesta temática na qual se centra o presente estudo, defende duas hipóteses, por um lado, a hipótese do conflito de papel, que ocorre quando o desempenho de múltiplos papéis é a origem de conflito, e a hipótese do enriquecimento do papel, que defende que no desempenho de múltiplos papéis está implícito recompensas e benefícios.

Os advogados, que desempenham as suas funções em sociedades, devido à inexistência de vínculos de trabalho e devido ao ritmo de trabalho acelerado (Maltez, 2009), são das profissões que mais dificuldades enfrentam na conciliação entre o domínio profissional e familiar (Afonso & Queirós, 2011).

Constatou-se que são várias as investigações que chamam a atenção para a necessidade de conhecer os antecedentes do conflito trabalho/família (Bedeian et al., 1988; Byron, 2005; Kinnunen & Mauno, 1998; Zhang & Liu, 2011). Outra das preocupações dos investigadores centra-se na identificação dos indivíduos mais afetados pelo conflito trabalho/família. Assim, concluem, que quem mais sofre constrangimentos entre os papéis de trabalho e família são as mulheres (Guttek et al., 1991), já que estas se encontram manifestamente em maior número em diversas atividades, como no caso da advocacia.

Assinalou-se que a variável género poderá representar um papel muito importante no equilíbrio trabalho/família, uma vez que tem implícito um conjunto de expectativas associadas ao papel masculino e feminino. Tendo em conta que socialmente as experiências de homens e mulheres são distintas, parte-se do princípio que o domínio profissional está associado ao homem e o domínio familiar está associado à mulher. Porém, apesar de identificada a importância das investigações entre o papel do género e a conciliação entre os papéis profissionais e familiares, a análise das diferenças de género tem sido pouco pesquisada no estudo do equilíbrio trabalho-família. Os poucos estudos que

investigaram estas diferenças chegaram a resultados pouco consistentes (Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al., 1992a; Gutek et al., 1991).

Com esta fundamentação, podemos concluir que o conflito e o enriquecimento trabalho/família são constructos independentes, e não lados opostos de um mesmo contínuo (Voydanoff 2004). A presença de efeitos positivos devido à participação em múltiplos papéis não surge, forçosamente, pela ausência de conflito, mas é por si só um processo independente. O equilíbrio trabalho/família alude à passagem de emoções, atitudes, competências e comportamentos de um papel para o outro, podendo ser positivas e negativas. Este processo é ainda bidirecional, ou seja, pode ocorrer do trabalho para a família ou da família para o trabalho. Só recentemente, os estudos do equilíbrio trabalho/família se têm focado no enriquecimento entre os papéis, e os poucos estudos existentes são ainda pouco consistentes.

Concluimos a primeira parte do trabalho, destinada ao enquadramento teórico do problema em estudo, no qual abordamos designadamente o conflito trabalho/família, o enriquecimento trabalho/família e o papel do género.

No próximo capítulo, serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados no desenvolvimento deste trabalho que conduziram a pesquisa de campo.

## *PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO*

---





# *CAPÍTULO V*

---

## **A INVESTIGAÇÃO E A SUA METODOLOGIA**

### **Sumário**

- 
- 5.1 JUSTIFICAÇÃO DO ESTUDO**
  - 5.2 QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO E OBJETIVOS**
  - 5.3 TIPO DE ESTUDO**
  - 5.4 HIPÓTESES**
  - 5.5 OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS**
  - 5.6 POPULAÇÃO E AMOSTRA**
  - 5.7 INSTRUMENTOS DE COLHEITA DE DADOS**
  - 5.8 PROCEDIMENTOS DE COLHEITA DE DADOS**
  - 5.9 PROCEDIMENTOS ÉTICOS**
  - 5.10 TRATAMENTOS ESTATÍSTICOS DOS DADOS**
-



## **CAPÍTULO 5 - A INVESTIGAÇÃO E A SUA METODOLOGIA**

O enquadramento metodológico ou metodologia é importante na realização de qualquer trabalho de investigação, uma vez que, é através dele que se compreende e se explica todo o processo de desenvolvimento do estudo (Alves, 2010). A metodologia de um estudo é assim a apresentação dos procedimentos a adotar durante as várias fases de investigação, que tem como finalidade proporcionar ao investigador o plano que lhe permita seguir o melhor itinerário, de acordo com a natureza do problema. Fortin (2009, p.372) define a metodologia como o “conjunto dos métodos e das técnicas que guiam a elaboração do processo de investigação científica. Segundo a mesma autora, a metodologia descreve ainda “(…) os métodos e as técnicas utilizados no quadro dessa investigação” (Fortin, 2009, p.372). No entendimento de Gil (1994, p.27), o método é “o caminho para se chegar a determinado fim”, sendo o método científico “um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento”.

Para Fortin (2009, p. 108), “a fase metodológica operacionaliza o estudo, precisando o tipo de estudo, as definições operacionais das variáveis, o meio onde se desenrola o estudo e a população”.

Tendo como base os pressupostos metodológicos teóricos, elaborou-se o presente capítulo, onde os métodos seguidos são apresentados e explicados no decorrer das várias etapas do processo de pesquisa, incluindo uma série de operações que compreendem a justificação do tema, a questão de investigação, os objetivos, o tipo de estudo, a formulação de hipóteses, a operacionalização das variáveis, a determinação da população e amostra, o instrumento de colheita de dados, os procedimentos desenvolvidos e tratamento estatístico dos dados e as considerações éticas.

### **5.1 JUSTIFICAÇÃO DO ESTUDO**

No atual contexto socioeconómico, a necessidade dos indivíduos gerirem o equilíbrio trabalho/família tornou-se premente, visto que a conciliação entre estas duas esferas é importante, tanto da satisfação profissional, como familiar (Pinto, 2002).

O interesse sobre as questões relacionadas com o envolvimento no trabalho tem progressivamente vindo a aumentar devido ao reconhecimento dos potenciais benefícios que daí são retirados, quer para as organizações quer para os indivíduos (Carlson et al., 2000).

O quotidiano é cada vez mais mediado por diversos papéis formais que a sociedade industrializada fez proliferar e institucionalizar. Assim, a grande maioria dos indivíduos desempenha uma multiplicidade de papéis que nem sempre são compatíveis, criando conflitos entre a vida profissional e familiar (Carlson et al., 2000; Grenhaus & Beutell, 1985; Huang et al., 2004; Mauno et al. 2006; Netemeyer et al., 1996; Steenbrugge, 2006; Voydanoff, 2005;). No entanto, Kinnunen e colaboradores (2006) afirmam que o desempenho de múltiplos papéis poderá gerar enriquecimento trabalho/família, ou seja, ser benéfico para o bem-estar físico e psicológico, bem como aumentar a qualidade e os efeitos da combinação de determinados papéis no bem-estar.

São os casais de duplo-rendimento que mais sofrem com as implicações do conflito trabalho-família, apesar de auferirem rendimentos superiores, percecionando *stress* a nível profissional, pessoal, matrimonial e familiar (Silva, 2007). O surgimento de cada vez mais casais de duplo-rendimento deve-se ao aumento do número de mulheres que prosseguem uma carreira, ao crescente nível educacional das mulheres, ao incremento da igualdade de oportunidades no emprego e à tendência de mulheres e homens profissionais casarem entre si (Torres, 2004). Geralmente, estes casais dão tanta importância ao desenvolvimento e à progressão das suas carreiras como ao desenvolvimento e à manutenção do casamento e vida familiar (Vicente, 1998).

O equilíbrio entre o trabalho e a família tornou-se uma preocupação tanto dos trabalhadores como dos empregadores. Isto ocorre não só porque as mulheres se tornam uma larga e cada vez mais permanente parte da força de trabalho mas, também, porque a força de trabalho está a torna-se mais envelhecida (Santos, 2008).

Entendemos que a prática da advocacia tem passado por diversas transformações nos últimos anos, fruto das novas demandas sociais, exigindo cada vez mais atualização dos advogados em áreas externas ao conhecimento jurídico (Maltez, 2009). Contudo, devido às especificidades das funções que desenvolvem, ao elevado volume de trabalho, à pressão dos prazos, à gravidade das situações com que têm de lidar, à crescente informatização do sistema judiciário e às exigências relativas a clientes, a advocacia tem vindo a ser apontada como uma das profissões com maior dificuldade em conciliar a vida profissional com a familiar (Afonso & Queirós, 2011).

Deste modo, trata-se de um tema bastante pertinente para o estudo de uma profissão de grande importância e em constante evolução, esperando que o mesmo contribua para uma maior divulgação do equilíbrio entre o trabalho e a família, promovendo uma reflexão crítica da importância desta temática não só para os investigadores organizacionais, como também para os gestores e para os profissionais.

Através do levantamento bibliográfico efetuado verificamos a inexistência de estudos do equilíbrio trabalho/família nos advogados. Assim, sendo esta proposta válida para os profissionais de advocacia, aceitou-se o desafio de estudar a realidade do equilíbrio trabalho/família, nomeadamente nas diferenças de género numa amostra de advogados pertencentes a sociedades de alguma dimensão. Assim, a escolha dos locais para a realização deste estudo recaiu sobre as sociedades portuguesas de advogados localizadas na cidade de Lisboa, pois é nesta cidade que se encontram as maiores sociedades portuguesas de advogados de Portugal.

## **5.2 QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO E OBJETIVOS**

Tendo por base a contextualização desta investigação, e acreditando que o equilíbrio entre o domínio profissional e familiar é importante no contexto profissional dos advogados, ambicionamos contribuir para a melhoria da gestão de recursos humanos, fundamental tanto para as sociedades portuguesas de advogados como para os próprios advogados.

O quadro conceptual tem como base a teoria do papel (Greenhaus & Beutell, 1985), pois dela deriva a maioria dos enquadramentos conceptuais que orientam a investigação sobre as relações trabalho/família, concretamente da hipótese do conflito de papéis e da hipótese do enriquecimento dos papéis. A abordagem do papel sugere que o equilíbrio trabalho-família está associado a diferentes graus de conflito trabalho/família e/ou diferentes graus de enriquecimento trabalho/família (Santos, 2008).

Neste estudo optamos por utilizar o conceito de conflito trabalho/família por compreendermos que o conflito trabalho/família ocorre quando a pressão dos papéis dos sistemas profissional e familiar se tornam reciprocamente incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985; Mauno et al. 2006; Thompson et al., 1999; Steenbrugge, 2006) e quando as exigências na resposta a um papel dificultam a participação noutro papel (Huang et al., 2004; Voydanoff, 2005). Os papéis sofrem influência das atitudes, dos comportamentos e

das emoções do indivíduo (Carlson et al., 2000; Huang et al., 2004; Mauno et al. 2006; Netemeyer et al., 1996; Premeaux et al., 2007; Steenbrugge, 2006).

Concomitantemente, foi utilizado o conceito de enriquecimento trabalho/família que se trata de uma construção que representa o modo como os papéis do trabalho e da família podem beneficiar um do outro (Greenhaus & Powell, 2006). De facto, o pensamento fundamental por trás do enriquecimento é que o trabalho e a família proporcionam aos indivíduos ferramentas, como uma melhor autoestima, que podem ajudar o indivíduo a desempenhar melhor as suas funções nos vários domínios da vida (Carlson et al., 2006).

O conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho são formas de conflito inter-papéis relacionadas (Greenhaus & Beutell, 1985), ou seja, a relação entre as exigências profissionais e as responsabilidades familiares é melhor relatada como sendo correlacional em vez de causal (Santos & Gonçalves, 2011). O conflito será melhor conceptualizado se o considerarmos em termos de tempo, tensão e comportamento (Carlson et al., 2000; Mauno et al., 2006).

O enriquecimento trabalho-família e o enriquecimento família-trabalho são uma forma, como o próprio nome indica, de enriquecimento, em que as experiências do trabalho podem melhorar a qualidade de vida familiar (trabalho para o enriquecimento da família) e as experiências da família podem melhorar a qualidade da vida profissional (família para o enriquecimento do trabalho) (Carlson et al., 2006). O enriquecimento ocorre quando os recursos (desenvolvimento pessoal, afeto, habilidades e perspectivas, flexibilidade, eficiência e recursos psicológicos) adquiridos a partir de um papel melhoram o desempenho no outro papel (Greenhaus & Powell, 2006).

Perante o enquadramento teórico efetuado e para a concretização do presente estudo entendemos delinear a seguinte questão de investigação: Qual o nível de perceção de conflito trabalho/família e enriquecimento trabalho/família, especificamente as diferenças de género, nos advogados?

Face ao apresentado e tendo em conta o propósito do presente estudo, foram formulados os seguintes objetivos:

1. Conhecer as variáveis que caracterizam a amostra em estudo, do ponto de vista pessoal e demográfico;
2. Identificar a perceção de conflito trabalho/família na amostra em estudo, especificamente na variação de género.

3. Identificar a percepção de enriquecimento trabalho/família na amostra em estudo, especificamente na variação de género.
4. Verificar a relação entre o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família, especificamente na variação de género.

### 5.3 TIPO DE ESTUDO

O tipo de estudo é a estratégia que dá sentido prático a todas as atividades que se efetuam para pesquisar uma resposta ao problema ou questão de partida e os objetivos propostos (Bardin, 1995).

Relativamente ao método de pesquisa, a abordagem que utilizaremos é a investigação quantitativa que através de procedimentos estatísticos realiza a manipulação dos dados numéricos, com o objetivo de descrever fenómenos ou avaliar a grandeza e a confiabilidade das relações entre eles (Polit & Hunger, 1995).

O presente estudo será uma investigação integrada no paradigma quantitativo, por ter como finalidade, segundo Fortin (2009, p. 371), “descrever, verificar relações entre variáveis e examinar as mudanças operadas na variável dependente após a manipulação da variável independente”. É um processo sistemático de colheita de dados observáveis e mensuráveis e baseado na observação de factos, acontecimentos e fenómenos objetivos.

Tendo em conta os objetivos e as características do estudo, o tempo e recursos disponíveis para a investigação, enveredamos por um tipo de estudo de carácter descritivo-correlacional não experimental, uma vez que o investigador procura analisar e determinar a existência de relações entre as variáveis, com o propósito de generalizar os resultados de uma determinada população em estudo a partir de uma amostra. Fortin (2009) refere-nos que no estudo descritivo-correlacional, o investigador tenta explorar e estabelecer a existência de relações entre conceitos e variáveis, com vista a descrever essas relações. O principal objetivo do estudo descritivo-correlacional é a descoberta de fatores ligados a um fenómeno. É não experimental, pois não se reclama a análise da causalidade (Fortin, 2009).

O estudo apresenta ainda carácter exploratório na medida em que são inexistentes os estudos sobre o equilíbrio trabalho/família, na população e nesta amostra de advogados, sendo este o primeiro a realizar-se em Portugal nesta amostra específica.

## 5.4 HIPÓTESES

A formulação do problema de investigação e o desenvolvimento de hipóteses, são medidas preliminares fulcrais no processo de pesquisa, pois integram elementos base e preparam o terreno para o desenvolvimento da mesma.

Para Fortin (2009, p. 370), uma hipótese é “um enunciado formal que prediz a ou as relações esperadas entre duas ou mais variáveis. É uma resposta plausível para o problema de investigação”.

No presente estudo elaboramos as hipóteses considerando o modelo de investigação e que servirão de fio condutor para a nossa investigação, as quais passamos a mencionar:

**Hipótese 1 (H1):** O nível de perceção de conflito trabalho/família é mais elevado no género feminino.

**Hipótese 2 (H2):** Há uma relação entre a idade e o nível de perceção de conflito trabalho/família.

**Hipótese 3 (H3):** Há uma relação entre o estado civil e o nível de perceção de conflito trabalho/família.

**Hipótese 4 (H4):** O nível de perceção de conflito trabalho/família é mais elevado nos inquiridos com maior número de filhos (por género).

**Hipótese 5 (H5):** Há uma relação inversa entre o nível de perceção de conflito trabalho/família e o tempo de experiência profissional (por género).

**Hipótese 6 (H6):** Há uma relação entre o nível de perceção de conflito trabalho/família e o número médio de horas de trabalho por semana (por género).

**Hipótese 7 (H7):** O nível de perceção de enriquecimento trabalho/família é mais elevado no género feminino.

**Hipótese 8 (H8):** Há uma relação entre a idade e o nível de perceção de enriquecimento trabalho/família.

**Hipótese 9 (H9):** Há uma relação entre o estado civil e o nível de perceção de enriquecimento trabalho/família.

**Hipótese 10 (H10):** O nível de perceção de enriquecimento trabalho/família é mais elevado nos inquiridos com maior número de filhos (por género).

**Hipótese 11 (H11):** Há uma relação entre o nível de perceção de enriquecimento e o tempo de experiência profissional (por género).

**Hipótese 12 (H12):** Há uma relação entre o nível de perceção de enriquecimento trabalho/família e o número médio de horas de trabalho por semana (por género).



**Hipótese 13 (H13):** Há relação entre o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família.

## 5.5 OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS

A investigação, como base do conhecimento científico, tem como propósito descobrir e expressar as relações existentes entre fenómenos e variáveis (Fortin, 2009).

A identificação das variáveis é uma fase fundamental em qualquer trabalho de investigação, pois é através da observação/medição que se encontrarão respostas para as questões iniciais (Marconi & Lakatos, 2005).

Segundo Fortin (2009, p. 376), as variáveis são “características de pessoas, de objetos ou de situações estudadas numa investigação, a que se pode atribuir diversos valores”.

As variáveis neste estudo foram selecionadas em função da questão de investigação e dos objetivos definidos. Portanto, as variáveis centrais do nosso estudo são: o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família.

Para além destas variáveis centrais iremos também debruçar-nos sobre as outras variáveis de caracterização sociodemográficas, que são:

- Idade;
- Género;
- Estado civil;
- Número de filhos;
- Grau académico;
- Tempo de experiência profissional;
- Número médio de horas de trabalho por semana.

A relação entre as esferas profissionais e familiares dos indivíduos é influenciada por múltiplos fatores, que incluem os fatores individuais, familiares e profissionais. Então faz todo o sentido, que o estudo da perceção do conflito e do enriquecimento trabalho/família dos advogados incida e abranja todos estes fatores.

Emerge desta visão multidimensional o esquema conceptual que seguidamente apresentamos e sobre o qual a nossa investigação se alicerça.

A representação gráfica (Figura 1) deste modelo fornece uma visão global das dimensões consideradas determinantes nesta problemática, e permite-nos observar os

vários domínios integrantes da perceção do equilíbrio trabalho-família dos advogados, específico do nosso estudo.

Trata-se de um modelo que engloba dois grandes domínios: (1) sociodemográfico que integra a idade, o género, o estado civil, o número de filhos, o tempo de experiência profissional e o número médio de horas de trabalho por semana; (2) recursos que integram o tempo, a tensão, o comportamento, o desenvolvimento pessoal, o afeto, a autoeficácia e a eficiência.

Ambos os domínios se interrelacionam e exercem profundas influências no equilíbrio trabalho/família dos advogados.

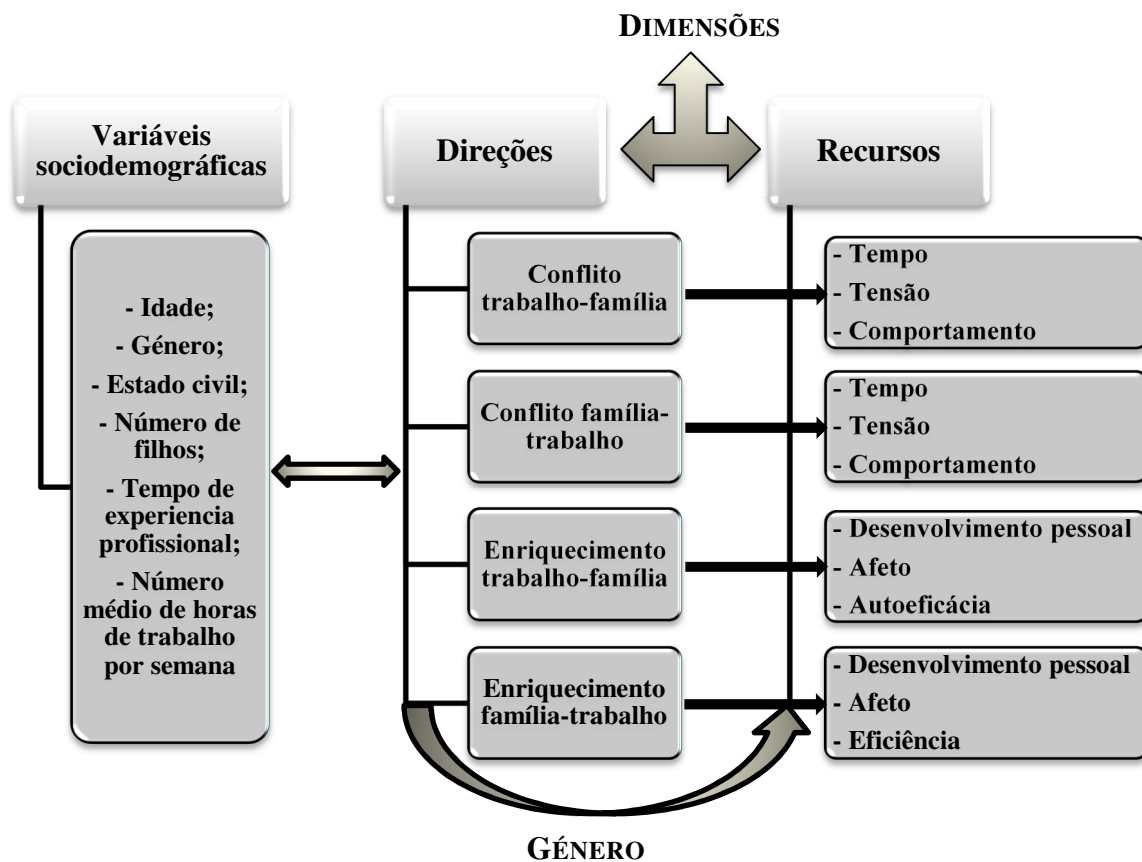


Figura 1 - Modelo conceitual da relação entre as variáveis.

Partindo do princípio que a existência de múltiplos papéis pode ter consequências positivas e negativas, prosseguiremos o estudo no sentido de conhecer o nível de equilíbrio trabalho/família nos advogados pertencentes a sociedades portuguesas de alguma dimensão da cidade de Lisboa, pressupondo, que este deverá compreender quatro dimensões: conflito do trabalho para a família; conflito da família para o trabalho; enriquecimento do trabalho

para a família e enriquecimento da família para o trabalho, e analisar a prevalência de cada uma destas dimensões nos advogados, bem como a relação entre elas.

## 5.6 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Fortin (2009, p. 373) define população como um “conjunto de todos os sujeitos ou outros elementos de um grupo bem definido tendo em comum uma ou várias características semelhantes e sobre o qual assenta a investigação” e refere ainda que uma amostra é o “conjunto de sujeitos retirados de uma população” (p.363).

A mesma autora refere ainda que “a descrição da população e da amostra fornece uma boa ideia sobre a generalização dos resultados. As características da população definem o grupo de sujeitos que serão incluídos no estudo e precisam os critérios de seleção” (Fortin, 2009, p. 133).

Uma amostra pode ser considerada como um subgrupo da população selecionada, de modo a obter informações relativas às características desse mesma população (Ribeiro, 2008).

Torna-se evidente que o número ótimo de participantes depende das características das investigação e do contexto onde a amostra é recolhida. É suposto que quanto maior é o número de participantes na amostra menor é o erro de amostragem, mas tal é verdade em parte, pois o aumento do número de participantes não constitui o elemento mais crítico para tornar a amostra representativa (Ribeiro, 2008).

Tendo em consideração o referido anteriormente, a amostra deste estudo é constituída por 267 advogados pertencentes a sociedades portuguesas de alguma dimensão (Leal, 2005) localizadas em Lisboa.

A seleção da amostra foi feita pela técnica da amostragem probabilística por conveniência ou intencional, tendo sido estabelecidos os seguintes critérios de seleção:

- Todos os advogados inquiridos desempenham funções em sociedades portuguesas de alguma dimensão localizadas na cidade de Lisboa;
- Os advogados responderam voluntária e anonimamente aos questionários;
- Nenhuma escolha obedeceria a critérios de etnia, idade, sexo, religião ou orientação política;

De salientar que não é referido o número da população em estudo devido à inconstância desse valor, nem os nomes das sociedades de advogados inquiridas devido a termos sempre em atenção as questões éticas subjacentes à investigação.

Da população de acesso obtivemos 267 questionários preenchidos, o que podemos considerar satisfatório, se atendermos à falta de disponibilidade, como já referido, por parte dos advogados devido ao ritmo de trabalho acelerado com o qual estes profissionais se deparam no seu dia-a-dia.

### 5.6.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Como referido anteriormente a amostra é constituída por 267 sujeitos, sendo que da observação direta da Tabela 1, verifica-se que a distribuição dos advogados em estudo em função do género é heterogénea, 72,7% são mulheres e somente 27,3% são homens, sendo esta distribuição característica do universo dos advogados em Portugal (DGPJ/MJ, PORDATA, 2010).

Tabela 1 - *Distribuição dos advogados segundo o género*

<b>Género</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Feminino</b>	<b>194</b>	<b>72,7</b>
<b>Masculino</b>	<b>73</b>	<b>27,3</b>
<b>Total</b>	<b>267</b>	<b>100,0</b>

No que respeita à idade (Tabela 2), esta varia entre um valor mínimo de 23 e um valor máximo de 66 anos, correspondendo-lhe uma idade média de 35,32 anos, com um desvio padrão de 8,001, sendo a moda de 27 e a mediana de 33 anos. O coeficiente de variação indica a existência de uma moderada dispersão em torno da média (CV=22,6%). Quanto às medidas de assimetria e achatamento (Kurtose), verifica-se que a distribuição das idades é assimétrica positiva com enviesamento à direita e leptocúrtica.

Observa-se que a maioria dos advogados se situa no grupo etário com idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos (49,8%), seguindo-se o grupo etário dos 20 aos 29 anos (25,1%), seguido pelo grupo etário dos 40 aos 49 anos (18,7%), de referir que apenas 6 % dos advogados se situam no grupo etário dos 50 aos 59 anos e que só um sujeito possui 66 anos.

Procedendo a uma análise do género, verifica-se que o maior valor percentual tanto das mulheres (35,57%) como dos homens (14,23%) se situam no segundo escalão.

Tabela 2 - Distribuição dos advogados segundo a idade

Grupos etários \ Gênero	Feminino		Masculino		Total	
	n	%	n	%	n	%
20-29	54	20,23	13	4,87	67	25,1
30-39	95	35,57	38	14,23	133	49,8
40-49	34	12,71	16	5,99	50	18,7
50-59	11	4,12	5	1,88	16	6,0
60-69	0	0	1	0,4	1	0,4
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>72,63</b>	<b>73</b>	<b>27,37</b>	<b>267</b>	<b>100,0</b>

$\bar{x} = 35,32$	$Dp = 8,001$	$Mo = 27$
$Md = 33,00$	$Min. = 23$	$Máx. = 66$
$As = 1,09$	$K = 1,07$	$CV (\%) = 22,6$

Os resultados relativos ao estado civil (Tabela 3) permitem-nos verificar que a maioria dos sujeitos da nossa amostra são casados (51,3%), seguindo-se os solteiros com 27,0%, os que se encontram em união de facto com 16,1%, os divorciados apresentam-se de seguida com 5,2% e apenas 1 indivíduo (0,4%) se encontra viúvo.

Analisando o estado civil por género, constatamos que a distribuição se faz seguindo a mesma ordem da amostra total para o caso das mulheres e dos homens, sendo que o único indivíduo viúvo (a) é do género feminino.

Tabela 3 - Distribuição dos advogados segundo o estado civil

Estado civil \ Gênero	Feminino		Masculino		Total	
	n	%	n	%	n	%
Solteiro (a)	54	20,24	18	6,76	72	27,0
Casado (a)	95	35,58	42	15,72	137	51,3
Viúvo (a)	1	0,4	0	0	1	0,4
Divorciado (a)	11	4,10	3	1,10	14	5,2
União de facto	33	12,35	10	3,75	43	16,1
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>72,67</b>	<b>73</b>	<b>27,33</b>	<b>267</b>	<b>100,0</b>

Relativamente à questão sobre a existência de filhos (Tabela 4), apesar de os valores se assemelharem quantitativamente, verifica-se uma maior percentagem de sujeitos que têm filhos.

Tabela 4 - *Distribuição dos advogados segundo a existência de filhos*

<b>Existência de filhos</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Sim</b>	<b>136</b>	<b>50,9</b>
<b>Não</b>	<b>131</b>	<b>49,1</b>
<b>Total</b>	<b>267</b>	<b>100,0</b>

Como podemos verificar na tabela que se segue (Tabela 5) a maioria dos sujeitos só têm um filho sendo que a menor percentagem da amostra tem 6 filhos.

Tabela 5 - *Distribuição dos advogados segundo o número de filhos*

<b>Número de filhos</b>	<b>Género</b>		<b>Masculino</b>		<b>Total</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>0 Filho</b>	99	37,08	32	11,99	131	49,07
<b>1 Filho</b>	51	19,10	19	7,12	70	26,22
<b>2 Filhos</b>	37	13,86	12	4,49	49	18,35
<b>3 Filhos</b>	4	1,50	6	2,25	10	3,75
<b>4 Filhos</b>	2	0,75	3	1,12	5	1,87
<b>5 Filhos</b>	0	0	0	0	0	0
<b>6 Filhos</b>	1	0,37	1	0,37	2	0,74
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>72,65</b>	<b>73</b>	<b>27,34</b>	<b>267</b>	<b>100,0</b>

No que se refere ao grau académico, como podemos verificar no Tabela 6, a maioria dos sujeitos são licenciados (84,27%) e apenas 40 têm mestrado (14,99%). De realçar que 2 possuem doutoramento (0,74).

Quando observamos o grau académico por género, atestamos que a distribuição se faz seguindo a mesma ordem da amostra total, nas mulheres e nos homens.

Tabela 6 - Distribuição dos advogados segundo o grau académico

Género \ Grau académico	Feminino		Masculino		Total	
	n	%	n	%	n	%
Licenciatura	169	63,30	56	20,97	225	84,27
Mestrado	24	8,99	16	6,00	40	14,99
Doutoramento	1	0,37	1	0,37	2	0,74
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>72,7</b>	<b>73</b>	<b>27,38</b>	<b>267</b>	<b>100,0</b>

Quando nos centramos na experiência profissional, em termos de anos (tabela 7), podemos verificar que a média é de 10,49 com um desvio-padrão de 0,57 e a mediana de 9, sendo o mínimo de 1 e o máximo de 35 anos. O coeficiente de variação apresenta valores baixos (CV=5,4%) revelando desta forma uma fraca dispersão em torno da média. A maioria dos advogados (53,93%) exercem funções entre 1 e 9 anos, seguido (42,32%) por aqueles que têm um tempo entre 10 e 19 anos e por fim, 3,75% dos advogados exercem funções entre os 20 e 29 anos. As medidas de assimetria e *Kurtose* revelam que a distribuição do tempo de serviço, em ambos os sexos, é assimétrica positiva e leptocúrtica. Fazendo uma análise do tempo de experiência profissional por género, constatamos que a distribuição se faz seguindo a mesma ordem da amostra total para o caso das mulheres, diferindo para os homens uma vez que apresentam maior tempo (13,48%) entre os 10 e 19 anos, seguido (12,36%) pelos advogados que têm um tempo entre os 1 e 9 anos.

Tabela 7 - Distribuição dos advogados segundo o tempo de experiência profissional (anos)

Género \ Tempo de experiência profissional	Feminino		Masculino		Total	
	n	%	n	%	n	%
1-9	111	41,57	33	12,36	144	53,93
10-19	77	28,84	36	13,48	113	42,32
20-29	6	2,25	4	1,50	10	3,75
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>72,66</b>	<b>73</b>	<b>27,34</b>	<b>267</b>	<b>100,0</b>

$\bar{x}$ = 10,49	Dp= 0,57	Mo = 5
Md = 9	Mín. = 1	Máx. = 35
As = 1,30	K = 1,60	CV (%) = 5,4

No que concerne ao número médio de horas semanais exercidas pelos advogados (Tabela 8), verificamos que a média é de 47,45 horas, sendo a mediana de 45 horas e a moda de 40 horas. O número de horas de trabalho máximo por semana que os inquiridos exercem é de 66 horas e o mínimo de 40 horas. A distribuição da amostra em função do número médio de horas de trabalho por semana é assimétrica positiva e mesocúrtica, bem como apresenta um coeficiente de variação baixo, indicando assim uma baixa dispersão em torno da média.

Tabela 8 - Distribuição dos advogados segundo o número médio de horas de trabalho por semana

Nº médio de horas \ Género	Feminino		Masculino		Total	
	n	%	n	%	n	%
21-40	69	25,84	22	8,24	91	34,08
41-60	122	45,70	42	15,73	164	61,43
61-80	3	1,12	9	3,37	12	4,49
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>72,66</b>	<b>73</b>	<b>27,34</b>	<b>267</b>	<b>100,0</b>

$\bar{x} = 47,45$	Dp = 7,41	Mo = 40
Md = 45	Min. = 40	Máx. = 66
As = 0,82	K = -0,15	CV (%) = 15

## 5.6 INSTRUMENTOS DE COLHEITA DE DADOS

A recolha de informação pode ser entendida como o processo organizado, colocado em prática para obter informação junto de múltiplas fontes, com o objetivo de passar de um nível de conhecimento para outro. Esta recolha de informações é feita através de instrumentos que permitam a colheita de dados (Marconi & Lakatos, 2005).

Os instrumentos de colheita de dados em investigação são utilizados para colher a informação pertinente e necessária. Existem diversos tipos de instrumentos de colheita de dados, porém “cabe ao investigador determinar o tipo de instrumento de medida que melhor convém ao objetivo do estudo, às questões de investigação colocadas ou às hipóteses formuladas” (Fortin, 2009, p. 133). Neste sentido, a escolha é realizada em função das variáveis e da sua operacionalização e da estratégia de análise de estatística prevista (Fortin, 2009).



As técnicas de entrevista e de questionário são os meios de colheita de dados, que mais diretamente permitem obter informação sobre as ideias, comportamentos, sentimentos, expectativas e atitudes dos participantes (Fortin, 2009).

Assim, ao escolhermos como instrumento de medida, o questionário, tivemos em consideração que este meio traduz os objetivos do estudo com as variáveis mensuráveis, e ajuda a organizar e a controlar os dados, no sentido de que as informações procuradas são colhidas de uma forma rigorosa (Fortin, 2009).

Devido à natureza da problemática em estudo, optámos pela utilização de três instrumentos de recolha de dados, os quais passamos a apresentar pela ordem que foram apresentados à nossa amostra:

- Caracterização sociodemográfica;
- Escala do conflito trabalho/família (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000);
- Escala do enriquecimento trabalho/família (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006).

O questionário (Anexo 1) possui uma pequena introdução genérica onde são referenciados: o âmbito e os responsáveis pelo estudo, a sua finalidade e o respeito pela confidencialidade dos dados. De salientar que a confidencialidade abrange os questionários, pois como se trata de uma recolha *online* esta questão já foi validada devido a não haver referência a nomes.

O questionário é dividido em três partes. A primeira parte do questionário é constituída pela descrição sociodemográfica do inquirido: idade, género, estado civil, número de filhos, grau académico, tempo de experiência profissional e número médio de horas de trabalho por semana.

Na segunda e terceira partes do questionário encontramos a escala do conflito trabalho/família e do enriquecimento trabalho/família, que avaliam, respetivamente, as seis dimensões do conflito trabalho/família e as seis dimensões do enriquecimento trabalho/família.

### **5.6.1 A ESCALA DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA**

Ao longo dos anos, os investigadores mediram o conflito trabalho/família de muitas maneiras. Tradicionalmente, o conflito trabalho-família era medido unidireccionalmente, ou seja, apenas estudavam o conflito que ocorria quando o trabalho interferia com a família (Greenhaus & Beutell, 1985). Mais recentemente os investigadores começaram a

reconhecer a dualidade do conflito trabalho/família, considerando ambas as direções: interferência do trabalho com a família e a interferência da família com o trabalho (Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al., 1992a; Gutek et al., 1991). Porém, para entender completamente a interface trabalho/família, ambos os sentidos do conflito trabalho-/família devem ser considerados (Frone et al., 1992a; Greenhaus & Beutell, 1985).

Os investigadores também começaram a considerar as diferentes formas de conflito trabalho-família (Netemeyer et al., 1996; Stephens & Sommer, 1996). Consistente com a definição de Greenhaus e Beutell (1985), três formas de conflito trabalho/família foram identificados na literatura: (a) conflito baseado no tempo de conflitos, (b) conflito com base na tensão, e (c) conflito baseado no comportamento. Em 1991, Gutek e colaboradores argumentaram que cada uma destas três formas de trabalho-família conflito tem duas direções: (a) conflito devido à interferência do trabalho na família e (b) conflito devido à interferência da família no trabalho. Quando estas três formas e duas direções são combinadas resultam seis dimensões do conflito trabalho/família: (1) conflito trabalho-família baseado no tempo, (2) conflito família-trabalho baseado no tempo, (3) conflito trabalho-família baseado na tensão, (4) conflito família-trabalho baseado na tensão, (5) conflito trabalho-família baseado no comportamento e (6) conflito família-trabalho baseado no comportamento.

Embora haja algum acordo em termos de formas e direções do conflito trabalho/família, existe uma grande variedade de escalas para medi-lo.

No anexo 6 apresentamos uma lista de ferramentas de medição mais utilizadas até à data, na pesquisa do conflito trabalho/família. A grande maioria das medidas foram desenvolvidas incorretamente (Frone, Russell, & Cooper, 1993 & 1994; Matsui, Ohsawa, & Onglatco, 1995; O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992; Rice, Frone, & McFarlin, 1992, citados por Carlson et al., 2000), ou porque o seu desenvolvimento não obedeceu a procedimentos psicométricos rigorosos (Pleck, Manchas, & Lang, 1980; Small & Riley, 1990, citados por Carlson et al., 2000), ou porque só consideram uma direção do conflito (Cooke & Rousseau, 1984; Greenglass, Pantony, & Burke, 1988, citados por Carlson et al., 2000; Stephens & Sommer, 1996) ou porque a sua natureza não era multidimensional (Netemeyer et al., 1996). Até o momento, apenas a escala de Carlson e colaboradores (2000) obedeceu aos critérios de análise psicométrica e abrangeu a natureza multidirecional/dimensional do conflito trabalho/família.

Carlson e colaboradores (2000) para a construção e validação da medida para avaliar o conflito trabalho/família recolheram um grupo de itens existentes na literatura que

foram utilizados como a base inicial da escala. Um total de 31 itens foi gerado pelos pesquisadores a partir de medidas existentes na literatura. Esses itens foram incluídos em uma análise de adequação de conteúdo para determinar qual das direções do conflito trabalho/família melhor representavam. Esse teste de adequação foi submetido a um conjunto de avaliadores constituídos por 236 estudantes universitários, os quais tinham que determinar o grau em que cada um dos itens representava cada uma das seis dimensões do conflito trabalho/família. Schriesheim e colaboradores (1993) citados por Carlson e colaboradores (2000) observaram que o principal requisito para um juiz avaliar a adequação de conteúdo é "que eles possuem capacidade intelectual suficiente para executar a tarefa de classificação do item e que sejam relativamente livre de viés potencial grave" (p. 407). Devido a esta exigência, os estudantes universitários parecem ser uma escolha muito apropriada para juízes de adequação de conteúdo, como eles têm a capacidade de ler e entender as instruções de classificação de tarefas, itens e definições teóricas (Schriesheim et al., 1993, citados por Carlson et al., 2000).

Seguidamente, a média de pontuação das respostas em cada item era calculada para cada dimensão. Para um item ser mantido a sua média tinha que obedecer a dois critérios. Primeiro a maior média de um item devia corresponder à dimensão pretendida e segundo, os itens cuja média não discriminava entre dimensões eram eliminados. Quatro itens foram removidos porque não correspondiam à dimensão pretendida e sete foram eliminados pois não discriminavam qual a dimensão a que pertenciam.

Após a análise de adequação de conteúdos, os 20 itens remanescentes foram aplicados a uma amostra de funcionários pertencentes a uma divisão de uma agência do governo. Os colaboradores avaliaram o grau em que experimentavam o conflito segundo uma escala de Likert em que as respostas eram desde o concordo fortemente (5) até ao discordo fortemente (1). Três fatores foram identificados na escala do conflito trabalho/família, sendo rotulados de tempo, tensão e comportamento.

Os 20 itens utilizados nesta análise não representavam cada uma das seis dimensões do conflito. Apesar de estes 20 itens fornecerem um início sólido para a construção da escala do conflito trabalho/família, foi necessário adicionar mais itens para abranger todas as seis dimensões.

O próximo passo dos pesquisadores foi o desenvolvimento de novos itens, baseados em uma revisão de literatura bem como na experiência pessoal. Foram desenvolvidos 34 itens novos para que deste modo cada dimensão contivesse um conjunto representativo de itens. Os entrevistados que realizaram a análise de adequação de conteúdos consistiam em

132 estudantes universitários. Para testar a adequação de conteúdo dos 54 itens, foram utilizadas duas abordagens diferentes: categorização e classificação. Na primeira abordagem, a 11 inquiridos selecionados aleatoriamente foram dados os itens em folhas separadas de papel e pediu-se para empilhar as folhas em cima da dimensão que mais se encaixava, estando as dimensões numeradas de 1 a 6. Os restantes 121 inquiridos também foram convidados para colocar cada item em uma dimensão, mas os itens foram listados em uma folha de papel, não em folhas separadas. Após aplicar as regras de categorização e classificação dos itens, apenas 33 itens remaneceram, sendo 21 eliminados. Todos os 33 desses itens poderiam ter sido incluídos na escala final, mas para igual representação entre dimensões, três itens adicionais foram removidos, deixando apenas os cinco melhores itens para cada dimensão.

Na próxima fase de construção da escala, os pesquisadores procuram purificar e validar os 30 itens restantes e para isso 228 alunos de MBA responderam à escala e os resultados foram analisados através de análise fatorial.

Para determinar quais itens deviam ser removidos, foram aplicadas sugestões encontradas na literatura do desenvolvimento da escala (Bagozzi & Yi, 1988; DeVillis, 1991; citados por Carlson et al., 2000). Primeiro, foram excluídos os itens que tiveram cargas fatoriais completamente padronizados de menos de 0,50. Em seguida, foram examinados os índices de modificação para todas as cargas fatoriais para garantir que um item não foi mais fortemente associado com qualquer outro fator do que aquele para o qual ele se destinava. Finalmente, removeu-se os itens que consistentemente resultaram em erros de medição correlacionada tanto dentro de fatores, entre fatores, ou ambos.

A aplicação destes critérios resultou na remoção de 11 dos 30 itens, o que resultou numa escala de 18 itens com 3 elementos de medição para cada uma das seis dimensões. Dos 18 itens, 5 eram de escalas já existentes e 13 itens eram novos.

Para testarem a fiabilidade, dimensionalidade e validade da escala, Carlson e colaboradores (2000) reuniram vários antecedentes e consequências do conflito trabalho/família, encontradas nas pesquisas bibliográficas. Os antecedentes incluíam conflito e ambiguidade de papéis, e apoio social tanto do domínio profissional como do domínio familiar. As variáveis estudadas foram a satisfação no trabalho, a satisfação familiar, satisfação de vida e comprometimento organizacional. Todas estas variáveis foram encontradas para ser significativamente relacionadas com o conflito família/trabalho. Os dados foram coletados a partir de 225 indivíduos empregados em tempo integral. A dimensionalidade dos itens foi avaliada com a análise fatorial

confirmatória. Em seguida, a confiabilidade das escalas foi estabelecida com coeficiente alfa.

A escala do conflito trabalho/família dos referidos autores (Anexo 4) trata-se de um questionário de questões fechadas, com um conjunto de 18 itens, divididos por seis subescalas (3 itens cada).

A cada um dos itens ou afirmações corresponde a escala temporal, tipo Likert, de 1 a 5, sendo que 1 corresponde a discordo fortemente, 2 a discordo, 3 a não concordo nem discordo, 4 a concordo e 5 corresponde a concordo frequentemente. As pontuações mais altas indicam níveis elevados de conflito trabalho/família, enquanto os valores baixos indicam baixos níveis de conflito trabalho/família.

### **5.6.2 A ESCALA DO ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA**

Cada vez mais os investigadores chamam a atenção para a importância do estudo do lado positivo do equilíbrio trabalho/família (Barnett & Hyde, 2001; Frone, 2000; Parasuraman & Greenhaus, 2002).

Ao longo dos anos, vários foram os conceitos usados para descrever as conexões positivas entre trabalho e família, nomeadamente o *spillover* positivo, a facilitação, o aperfeiçoamento e o enriquecimento. O construto enriquecimento é o que reúne maior consenso entre os investigadores e representa como o trabalho e a família podem se beneficiar mutuamente (Greenhaus & Powell, 2006).

Dada à variedade de construtos para medir o lado positivo do equilíbrio trabalho/família, várias foram as escalas desenvolvidas nesse sentido. Porém, são medidas não validadas e muito incompletas. Primeiro, algumas medidas existentes do *spillover* positivo medem apenas uma direção (Kirchmeyer, 1992b). Segundo, nenhuma das medidas existentes captura totalmente a complexidade da construção do enriquecimento, incluindo os conceitos de ganhos de recursos e melhor funcionamento em cada item. Em terceiro lugar, a maior parte das escalas existentes mede o lado positivo do equilíbrio trabalho/família globalmente e não reconhece a sua multidimensionalidade. Por fim, as escalas desenvolvidas não foram submetidas a procedimentos psicométricos rigorosos (Carlson e colaboradores, 2006).

A escala desenvolvida por Carlson e colaboradores (2006) (Anexo 5) tendo como base a definição de enriquecimento dada por Greenhaus & Powell (2006), é até ao presente a única que obedeceu aos critérios de análise psicométrica e abrangeu a natureza

multidirecional do enriquecimento trabalho/família. Esta escala foi sistematicamente desenvolvida e validada para medir o constructo enriquecimento.

Durante a construção e validação da medida para avaliar o enriquecimento trabalho/família, Carlson e colaboradores (2006) criaram um grupo grande de itens que avaliavam o ganho de recursos, o tipo de benefício derivado de um papel, e um melhor funcionamento para o indivíduo em outra função. No total, os pesquisadores criaram uma lista de 14 potenciais ganhos, representando formas em que o enriquecimento pode ocorrer. Exemplos desses ganhos incluem: comportamentos, habilidades, conhecimentos, perspectivas, tempo, energia, apoio, recursos de autorrealização, autoeficácia, atitudes e estados de espírito. Foram então desenvolvidos três itens para cada um dos 14 ganhos para abranger ambas as direções do enriquecimento trabalho/família (família-trabalho e trabalho-família).

Uma pesquisa contendo os 84 itens originais foi administrada a um grupo de 271 estudantes em idade universitária. A escala de 84 itens incluía 42 para cada sentido do enriquecimento trabalho/família. Neste passo da construção da escala, apenas os fatores com valores maiores que 1,0 e variância maior que 60%, foram mantidos. Itens que eram redundantes em termos de como foram redigidos também foram removidos.

Três fatores emergiram na subescala do enriquecimento de trabalho-família, totalizando 15 itens. Todos os três fatores representam um componente único de enriquecimento trabalho-família e foram rotulados de autoeficácia, afeto e desenvolvimento pessoal. A autoeficácia é definida como o envolvimento no trabalho que promove níveis de recursos psicossociais, tais como segurança, realização, confiança, ou autorrealização que ajuda o indivíduo a ser um melhor membro da família (Carlson et al., 2006). O afeto inclui ganhos relativos a estados de espírito e atitudes, e ocorre quando o envolvimento no trabalho resulta em um estado emocional positivo ou atitude que ajuda o indivíduo a ser um melhor membro da família (Carlson et al., 2006). O terceiro fator, chamado de desenvolvimento pessoal inclui itens que representam ganhos de habilidades, conhecimentos, perspectivas e comportamentos, e ocorre quando o envolvimento no trabalho leva à aquisição ou aperfeiçoamento de habilidades, conhecimentos, comportamentos ou maneiras de ver as coisas que ajudam o indivíduo a ser um membro da família melhor (Carlson et al., 2006).

Da mesma forma, a análise da subescala do enriquecimento família-trabalho revelou três fatores, que consistem de 15 itens no total. Dois dos fatores são comuns aos da subescala do enriquecimento trabalho-família, e são o afeto e o desenvolvimento pessoal.

O terceiro fator é a eficiência e representa ganhos exclusivos para a direção do enriquecimento família-trabalho. Este fator inclui ganhos de recursos de tempo e eficiência e desenvolve-se quando o envolvimento com a família proporciona um senso de foco e urgência que ajuda o indivíduo a ser um melhor trabalhador (Carlson et al, 2006).

Os resultados da primeira iteração da escala do enriquecimento sugerem que existem três dimensões dentro de cada direção do enriquecimento trabalho/família. No passo seguinte de construção da escala, Carlson e colaboradores (2006) criaram seis itens adicionais de modo que todas as seis dimensões tivessem o mesmo número de itens. Além disso, os investigadores testaram dois formatos diferentes de itens nesta fase da construção da escala. Um total de 84 participantes completaram duas versões diferentes da subescala (18 itens) do enriquecimento trabalho-família e 105 participantes completaram duas versões diferentes da subescala (18 itens) do enriquecimento família-trabalho. Os resultados indicaram que três itens foram respondidos de forma diferente com base em dois formatos de pesquisa, esses itens foram retirados da escala. Três itens adicionais foram também removidos nesta fase de construção com na análise fatorial e no *t*-test.

Na seguinte fase de construção da escala, os pesquisadores procuraram purificar e validar os itens que mediam as seis dimensões do enriquecimento trabalho/família. Para isso, 214 participantes completaram a escala de 30 itens e os resultados foram analisados através de análise fatorial. O resultado foi uma escala final de enriquecimento trabalho/família contendo 18 itens, nove itens de enriquecimento trabalho-família e nove itens para o enriquecimento família-trabalho, em que, todas as seis dimensões (do trabalho para a família: autoeficácia, afeto e desenvolvimento; da família para o trabalho: eficiência, afeto e desenvolvimento) estão representadas.

Carlson e colaboradores (2006) testaram a validade do constructo enriquecimento família-trabalho e das escalas do enriquecimento trabalho/família, fazendo previsões sobre as suas relações com vários construtos. Os resultados da escala total foram usados para testar a validade do constructo porque a tríade de fatores que compunham cada subescala do enriquecimento trabalho/família foram altamente interligados. Para estabelecer a validade convergente, os investigadores exploraram as relações do enriquecimento trabalho-família e do enriquecimento família-trabalho com o *spillover* positivo. Em termos de validade divergente, os pesquisadores examinaram as relações do enriquecimento trabalho-família e do enriquecimento família-trabalho com o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho. A estimativa de confiabilidade para o item 9 da subescala do

enriquecimento trabalho-família foi 0,92, e 0,86 para o item 9 da subescala do enriquecimento de família-trabalho.

A escala do enriquecimento trabalho/família dos referidos autores (Anexo 5) é constituída assim por um conjunto de 18 itens, divididos por seis subescalas (3 itens cada). Os itens foram desenvolvidos para capturar a verdadeira essência da definição de enriquecimento através da incorporação da transferência dos ganhos de recursos para o domínio do outro de maneira a melhorar o funcionamento para o indivíduo, o que não foi incluída através de medidas anteriores.

A cada um dos itens ou afirmações corresponde a escala temporal, tipo Likert, de 1 a 5, sendo que 1 corresponde a discordo fortemente, 2 a discordo, 3 a não concordo nem discordo, 4 a concordo e 5 corresponde a concordo frequentemente. As pontuações mais altas indicam níveis elevados de enriquecimento trabalho/família, enquanto os valores baixos indicam baixos níveis de enriquecimento trabalho/família.

Esta escala constitui uma medida sólida que pode ser usada na pesquisa do equilíbrio trabalho/família, e representa uma resposta aos investigadores que referiam a necessidade de existir uma medida bem desenvolvida para avaliar o enriquecimento trabalho/família.

### **5.6.3 EQUIVALÊNCIA LINGUÍSTICA DA ESCALA CONFLITO TRABALHO/FAMÍLIA E DA ESCALA ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA**

Neste ponto do trabalho descreve-se o processo que conduziu à tradução e à validação de conteúdo<sup>2</sup> da escala do conflito trabalho/família e da escala do enriquecimento trabalho/família a aplicar aos advogados, sendo este constituído por duas partes. Assim, o processo de tradução e validação<sup>3</sup> de um instrumento reúne uma serie de

---

<sup>2</sup> A validade de conteúdo, para Ribeiro (2008, p.94), “é estabelecida através da evidência de que os atributos inclusos no teste são uma amostra representativa do que se pretendem medir”. Como explica Fortin (2009, p.355), “refere-se ao carácter representativo dos enunciados utilizados num instrumento para medir o conceito”. Assim, a validade de conteúdo está relacionada com a conceptualização e à definição de um construto, pelo que deve ser conseguido durante e não após a construção dos instrumentos.

<sup>3</sup> Uma vez que as escalas do conflito e do enriquecimento trabalho/família são uma adaptação em que todos os seus itens são a tradução da versão original e que, depois da aplicação do pré-teste verificamos que a tradução foi conseguida, e que o seu conteúdo não apresenta desfasamento em relação à nossa realidade cultural, podemos considerar que a adaptação portuguesa tem assegurada a validade de conteúdo, ou seja, estas escalas medem realmente o que se destinam a medir (Nunally, 1978, citado por Ribeiro, 1994).



procedimentos que garantem a validade e a fidelidade da versão utilizada e medindo de forma adequada o conceito em estudo (Ribeiro, 2008).

Para se proceder à equivalência linguística dos instrumentos, procedeu-se à tradução e retroversão seguindo o método recomendado para esse fim na literatura (Ribeiro, 2008; Fortin, 2009).

Numa primeira fase realizou-se a tradução do inglês para o português dos instrumentos por dois portugueses licenciados em letras (português, inglês) com uma vasta experiência profissional na área.

Os tradutores respeitaram a equivalência da tradução do questionário, ou seja, a tradução manteve o mesmo significado da versão original. Assim, ao realizarem uma tradução rigorosa, não recorrendo unicamente a dimensões lexicais, evitou-se a origem de questionários com sentidos diferentes (Ribeiro, 2008). Da análise das duas versões das traduções de cada instrumento resultou a versão do questionário do conflito trabalho/família e do enriquecimento trabalho/família em português.

Numa segunda fase do processo procedeu-se a retroversão das duas escalas em português, sendo realizada por dois tradutores profissionais, sem que tivessem um conhecimento prévio do questionário original. A segunda versão dos questionários em português resultou da comparação entre todas as versões: original, tradução e retroversão, não sendo encontradas divergências significativas.

Numa terceira fase, a segunda versão dos questionários conflito trabalho/família e enriquecimento trabalho/família em português, foram submetidos a um pré-teste, sendo ambos aplicados a um grupo de dez advogados com características semelhantes à população em estudo, ou seja, advogados a exercer funções em sociedades portuguesas de alguma dimensão. De referir que estes participantes não foram incluídos na amostra final. O objetivo principal deste procedimento era testar a equivalência operacional, relativamente ao formato e aparência visual; compreensão das instruções; compreensão dos diferentes itens; receptividade e adesão aos conteúdos. Concluiu-se que o instrumento estava redigido de forma clara, que a informação era adequada e que a sua apresentação permitia um correto preenchimento do questionário.

Findo este processo não foi necessário alterar as escalas, originando as versões a aplicar à amostra, do conflito trabalho/família e do enriquecimento trabalho/família.

#### 5.6.4 ANÁLISE PSICOMÉTRICA DOS INSTRUMENTOS

Tendo por base os dados recolhidos, procedeu-se à análise psicométrica e de consistência interna dos instrumentos utilizados (escala do conflito trabalho/família de Carlson, Kacmar, & Williams e escala do enriquecimento trabalho/família de Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz), através do programa SPSS versão 19.0.

Segundo Ribeiro (2008), um processo de adaptação adequado consiste num procedimento muito semelhante ao de construção. Para Fortin (2009), a equivalência psicométrica corresponde à validação propriamente dita do instrumento, refere-se ao grau ou extensão em que as propriedades psicométricas das versões do mesmo instrumento são semelhantes. Assim, para avaliarmos as qualidades psicométricas de qualquer instrumento de medida precisamos efetuar estudos de fiabilidade e de validade, que no conjunto, nos indicam o grau de generalização que os resultados podem alcançar.

O resultado da consistência interna da escala de conflito trabalho/família, encontrados por Carlson e colaboradores (2000), foi estimado a partir do coeficiente de *Alpha de Cronbach*. Para as seis dimensões, os valores encontram-se acima do nível considerado aceitável (0,70), nomeadamente tempo trabalho-família=0,87; tempo família-trabalho=0,79; tensão trabalho-família=0,85; tensão família-trabalho=0,87; comportamento trabalho-família=0,78 e comportamento família-trabalho=0,85.

No presente estudo também se pretendeu averiguar quais as propriedades psicométricas da escala de conflito trabalho/família mediante a análise da consistência interna e os resultados aproximam-se dos obtidos por Carlson e colaboradores (2000), ou seja, para a subescala *tempo trabalho-família* o valor de consistência interna encontrado é de 0,83, para a subescala *tempo família-trabalho* o valor é de 0,78; para a subescala de *tensão trabalho-família* o valor do *alpha* é de 0,85; para a subescala de *tensão família-trabalho* o valor é de 0,89; para a subescala de *comportamento trabalho-família* a consistência interna é de 0,80 e por último para a subescala de *comportamento família-trabalho* o valor encontrado situa-se no 0,90. Desta forma, pode-se concluir que, na presente amostra, a escala apresenta uma boa consistência interna pelo que os itens que compõem cada subescala apresentam-se como um todo homogéneo (Tabela 9).

Tabela 9 - Análise psicométrica da escala de conflito trabalho/família

Subescalas	n	Média	DP	Nº itens	A
Tempo trabalho-família	267	10,56	2,79	3	0,83
Tempo família-trabalho	267	7,64	2,66	3	0,78
Tensão trabalho-família	267	10,63	2,87	3	0,85
Tensão família-trabalho	267	7,16	2,89	3	0,89
Comportamento trabalho-família	267	8,88	2,58	3	0,80
Comportamento família-trabalho	267	8,52	2,66	3	0,90

Para analisar a validade da escala é ainda importante realizar uma matriz de correlação entre os diferentes fatores. Assim, foi realizada uma matriz de correlação de *Pearson* com o intuito de determinar o comportamento de cada subescala. Da leitura e análise do Tabela 10 verifica-se que as correlações das subescalas são positivas e variam entre  $r=0,673$  para *comportamento família-trabalho vs comportamento trabalho-família*, e  $r=0,148$  para *tempo família-trabalho vs tempo trabalho-família*. Conclui-se, desta forma, que quando aumenta o valor de uma variável aumenta também o da outra.

Por último, ressalva-se que perante uma análise mais detalhada é possível observar que as subescalas *tensão família-trabalho vs tempo trabalho-família* não se relacionam de forma significativa entre si, aproximando-se este resultado com aquele encontrado por Carlson e colaboradores (2000), tendo em conta que as escalas em questão foram as que apresentaram uma correlação mais fraca.

Tabela 10 - Correlação de Pearson entre as subescalas do conflito trabalho/família

		1	2	3	4	5
<b>1. Tempo Trabalho-Família</b>	Coeficiente Correlação	—				
	<i>p</i>					
<b>2. Tempo Família-Trabalho</b>	Coeficiente Correlação	,148*	—			
	<i>p</i>	,016				
<b>3. Tensão Trabalho-Família</b>	Coeficiente Correlação	,567**	,314**	—		
	<i>p</i>	,000	,000			
<b>4. Tensão Família-Trabalho</b>	Coeficiente Correlação	,018	,506**	,318**	—	
	<i>p</i>	,774	,000	,000		
<b>5. Comportamento Trabalho-Família</b>	Coeficiente Correlação	,290**	,204**	,336**	,273**	—
	<i>p</i>	,000	,001	,000	,000	
<b>6. Comportamento Família-Trabalho</b>	Coeficiente Correlação	,227**	,258**	,293**	,298**	,673**
	<i>p</i>	,000	,000	,000	,000	,000

\*\* . Correlação é significativa ao nível de 0.01      \* . Correlação é significativa ao nível de 0.05

Reportando ao estudo realizado por Carlson e colaboradores (2000), relativo à escala de enriquecimento trabalho/família, constata-se que a consistência interna, estimada mediante o *Alpha de Cronbach*, também apresenta valores considerados acima do aceitável (0,70) quer seja nas três subescalas relativas ao envolvimento do trabalho (*desenvolvimento trabalho-família*=0,73; *afeto trabalho-família*=0,91; *autoeficácia trabalho-família*=0,90) quer seja nas três subescalas relativas ao envolvimento familiar (*desenvolvimento família-trabalho*=0,87; *afeto família-trabalho*=0,84; *eficiência família-trabalho*=0,82).<sup>4</sup>

Na presente investigação pretendeu-se averiguar qual a consistência interna das seis subescalas tendo em conta a amostra em estudo. Os resultados aproximam-se daqueles encontrados por Carlson e colaboradores (2000), isto é, para a subescala *desenvolvimento trabalho-família* o valor de *alpha* é de 0,87, para a subescala *afeto trabalho-família* o valor é de 0,85, para a subescala de *autoeficácia* o valor é de 0,92, para a subescala de

<sup>4</sup> De acordo com Fortin (2009), o valor do coeficiente alfa varia de 0,00 a 1,00, sendo que quanto mais elevado for o valor, maior é a consistência interna. Mais recentemente Hill e Hill (2002) apresentam uma escala que dá indicação dos valores de uma medida de fiabilidade: superior a 0,9 – excelente; entre 0,8 e 0,9 – bom; entre 0,7 e 0,8 – razoável; entre 0,6 e 0,7 – fraco e abaixo de 0,6 – inaceitável.

*desenvolvimento família-trabalho* o valor é de 0,88, para a subescala de *afeto família-trabalho* o valor é de 0,93 e, por último, para a subescala de *eficiência família-trabalho* o valor encontrado é de 0,87. Tendo em conta que os resultados estão acima de 0,70 conclui-se que para a presente amostra, a escala apresenta uma excelente consistência interna (Tabela 11).

Tabela 11 - *Propriedades psicométricas da escala de enriquecimento trabalho/família*

<b>Subescalas</b>	<b>n</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Nº itens</b>	<b><math>\alpha</math></b>
Desenvolvimento Trabalho-Família	267	11,27	2,00	3	0,87
Afeto Trabalho-Família	267	9,28	2,56	3	0,85
Autoeficácia Trabalho-Família	267	11,00	2,65	3	0,92
Desenvolvimento Família-Trabalho	267	11,32	2,14	3	0,88
Afeto Família-Trabalho	267	12,06	2,29	3	0,93
Eficiência Família-Trabalho	267	11,07	2,45	3	0,87

Para a escala de enriquecimento trabalho/família também se procedeu à determinação da matriz de correlação de *Pearson* entre os diversos fatores para se perceber o comportamento das diferentes variáveis. Tendo em conta os resultados obtidos, verifica-se que as correlações variam entre  $r=0,698$  nas subescalas *autoeficácia trabalho-família* vs *afeto trabalho-família* e  $r=0,316$  para *eficiência família-trabalho* vs *afeto trabalho-família*. Todas as correlações são positivas o que permite inferir que quando aumenta o valor de uma variável aumenta também o da outra (Tabela 12).

Tabela 12 - Correlação de Pearson entre as subescalas de enriquecimento trabalho/família

		1	2	3	4	5
<b>1. Desenvolvimento Trabalho-Família</b>	Coeficiente Correlação	—				
	<i>p</i>					
<b>2. Afeto Trabalho-Família</b>	Coeficiente Correlação	,467**	—			
	<i>p</i>	,000				
<b>3. Autoeficácia Trabalho-Família</b>	Coeficiente Correlação	,439**	,698**	—		
	<i>p</i>	,000	,000			
<b>4. Desenvolvimento Família-Trabalho</b>	Coeficiente Correlação	,407**	,349**	,247**	—	
	<i>p</i>	,000	,000	,000		
<b>5. Afeto Família-Trabalho</b>	Coeficiente Correlação	,335**	,347**	,365**	,509**	—
	<i>p</i>	,000	,000	,000	,000	
<b>6. Eficiência Família-Trabalho</b>	Coeficiente Correlação	,316**	,424**	,377**	,331**	,505**
	<i>p</i>	,000	,000	,000	,000	,000

\*\* Correlação é significativa ao nível de 0.01

## 5.7 PROCEDIMENTOS DE COLHEITA DE DADOS

Depois de realizada a pesquisa bibliográfica e durante o desenvolvimento do quadro de referência, solicitou-se autorização para utilizar os instrumentos ao autor comum às duas escalas, o qual respondeu e aceitou o pedido (Anexo 2).

Após testar os instrumentos de medida, procedeu-se à construção da plataforma *online* de recolha de dados. Durante esta fase foi realizado um contacto via telefone com a ordem dos advogados de Lisboa a solicitar cooperação para aceder às sociedades portuguesas de advogados de alguma dimensão da cidade de Lisboa, e dando também a informação do tipo de estudo a realizar e dos objetivos do mesmo. A ordem dos advogados prontamente se disponibilizou a colaborar no estudo, dentro dos prazos estabelecidos, donde posteriormente foi enviado um *email* com o *link* do questionário que a ordem deveria remeter às sociedades de advogados. Para além disso, a ordem dos advogados colocou o *link* do questionário no seu site (Anexo 3), com o intuito de facilitar o preenchimento, chegar a mais indivíduos e garantir anonimato.

## 5.8 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Qualquer investigação realizada com seres humanos levanta questões morais e éticas. Na investigação científica a etapa de colheita de dados tem de ser precedida de procedimentos ético-legais que salvaguardem os direitos das pessoas envolvidas na mesma. Fortin (2009, p.116) menciona que “a investigação aplicada a seres humanos pode, por vezes, causar danos aos direitos e liberdades das pessoas. Por conseguinte, é importante tomar todas as disposições necessárias para proteger os direitos e liberdades das pessoas que participam nas investigações”.

É de referir que, no presente estudo, foram salvaguardados aspetos éticos fundamentais, pois foi tido como princípio o esclarecimento do propósito do estudo aos sujeitos envolvidos e dada especial ênfase na garantia de privacidade e anonimato dos dados colhidos.

Aos advogados que acederem ao *email* com o *link* do questionário, foram explicados:

- A temática da investigação;
- Os objetivos e finalidade do estudo;
- O direito à participação voluntária;
- O carácter anónimo das informações.

## 5.9 TRATAMENTOS ESTATÍSTICOS DOS DADOS

Segundo Fortin (2009), apresentar os resultados consiste em fornecer todos os resultados pertinentes relativamente às questões de investigação.

Para Ribeiro (2008, p. 123), “(...) os procedimentos de análise de dados podem ser classificados de inúmeras maneiras para salientar os aspetos a que se dá mais relevância na investigação (...)”. Este autor refere ainda que “(...) a análise estatística foi introduzida e desenvolvida no âmbito dos métodos indutivos mais especificamente na sua variante o empirismo (...)” (p.123).

O tratamento e a análise estatística dos dados recolhidos foram realizados através do programa informático *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 19.0, sendo que a sua apresentação se realizou em quadros construídos, respetivamente, no programa suprarreferido e também no programa *Microsoft Word*, do sistema operativo *Windows 7*.

Os dados foram assim processados através da aplicação de procedimentos de estatística descritiva e inferencial.

Primeiramente usou-se a técnica descritiva. Esta descreve de forma sucinta as características das variáveis fornecidas pela amostra, da qual foram recolhidos os dados. No presente estudo consideraram-se as frequências absolutas ( $n$ ) e percentuais (%), a média, o desvio padrão, a assimetria e o achatamento. De acordo com Maroco (2007), os valores dos coeficientes de assimetria e achatamento devem ser próximos de zero, ou seja, dentro de um intervalo de -0,5 e 0,5. Desta forma, em relação à assimetria (*Skewness*) se os valores oscilarem entre os mencionados, a distribuição é simétrica, porém se forem inferiores a -0,5 a distribuição apresenta um enviesamento negativo ou assimétrica à esquerda. Se o valor da assimetria for superior a 0,5 a distribuição diz-se com enviesamento positivo ou assimétrica à direita. Por outro lado, tendo em conta o coeficiente de achatamento ou kurtose conclui-se que se os valores forem próximos de zero (entre -0,5 e 0,5) a distribuição é mesocúrtica. Se a distribuição for achatada toma valores menores que zero (inferior a -0,5) e a distribuição diz-se platocúrtica. Pelo contrário se a distribuição for pontiaguda, os valores são superiores a zero (superior a 0,5) e a distribuição diz-se leptocúrtica (Maroco, 2007).

No presente estudo foi ainda realizado o valor do coeficiente de variação. Este permite comparar a variabilidade de duas variáveis. Reportando a Pestana e Gageiro (2008), os resultados deverão ser interpretados do seguinte modo: 0% - 15% dispersão baixa; 16% - 30% dispersão moderada; >30% dispersão alta.

No que respeita à fidelidade, Fortin (2009) esclarece que a fidelidade é uma propriedade essencial dos instrumentos de medida. A fidelidade dos resultados foi obtida através do grau de consistência interna (*Alpha de Cronbach*) que permite estimar até que ponto cada enunciado da escala mede de forma equivalente o mesmo conceito. De acordo com Fortin (2009), quanto mais os enunciados estão correlacionados, maior é a consistência interna do instrumento, por outro lado, o coeficiente será mais elevado se a escala comportar um maior número de itens. Segundo Pestana e Gageiro (2008), a consistência interna pode definir-se como a proporção de variação das respostas que resulta de diferenças nos inquiridos. Ou seja, “as respostas diferem não porque o inquirido seja confuso e leve a diferentes interpretações, mas porque os inquiridos têm diversas opiniões” (p.527). Também Fortin (2009) reforça que existe sempre uma certa variação na medida. Uma parte desta variação é devida às diferenças atuais que existem entre os sujeitos.



Seguidamente, o processo utilizado (análise inferencial) permite realizar comparações entre os dados através da associação entre as diversas variáveis. Para se poder utilizar técnicas paramétricas na análise estatística é importante ter em conta algumas condições para a sua aplicação, isto é, os testes paramétricos exigem sempre a verificação simultânea dos seguintes critérios:

- amostra superior a 30 indivíduos;
- os valores de uma variável têm de ser medidos numa escala de intervalo ou de razão;
- que a variável dependente possua distribuição normal
- que as variâncias populacionais sejam homogêneas caso estejamos a comparar duas ou mais populações (Maroco, 2007).

Os dois primeiros critérios foram aceites em todas as hipóteses testadas. Quanto à distribuição normal, no presente estudo, assumiu-se o *Teorema do Limite Central* que indica que à medida que a dimensão das amostras aumenta, a distribuição da média amostral tende para a distribuição normal. Maroco (2007) menciona que os testes paramétricos são robustos à violação do pressuposto da normalidade desde que as distribuições não sejam extremamente achatadas ou assimétricas e que as dimensões das amostras não sejam extremamente pequenas.

Desta forma, tendo em conta que a presente amostra é composta por 267 indivíduos considerou-se à partida a existência de distribuição normal em todas as variáveis usadas. Relativamente ao último critério para o uso de testes paramétrico – homogeneidade de variâncias – recorreu-se ao teste de *Levene*.

Os três primeiros critérios foram sempre validados em todas as hipóteses, porém nem sempre se verificou a aceitação do último critério (homogeneidade), pelo que nestes casos se optou pela utilização de técnicas não paramétricas que requerem menos pressupostos para as distribuições. Não exigem uma distribuição normal, nem variâncias iguais entre grupos (Tuckman, 2000). Face ao exposto, nas linhas que se seguem ir-se-ão descrever os testes, quer paramétricos quer não paramétricos, utilizados no presente estudo.

Neste sentido, recorreu-se ao *teste t-student* para se comparar valores médios de duas populações. Este teste é utilizado quando se possui duas amostras independentes, uma de cada uma das populações. O objetivo é testar se as médias de duas amostras são ou não significativamente diferentes (Maroco, 2007). As variáveis que foram utilizadas com este teste foram:

- Género – subescalas do conflito trabalho/família: tempo trabalho-família, tensão trabalho-família, comportamento trabalho-família e comportamento família-trabalho.
- Género – subescalas de enriquecimento trabalho/família: desenvolvimento trabalho-família, afeto trabalho-família, autoeficácia trabalho-família, desenvolvimento família-trabalho, afeto família-trabalho e eficiência família-trabalho.

O segundo teste paramétrico utilizado foi o *Anova*, análise de variância. Este teste permite a comparação de médias de duas ou mais populações extraídas da amostra (Maroco, 2007). As variáveis que foram utilizadas com este teste foram:

- N° de filhos – subescalas conflito trabalho/família: tempo trabalho-família, tensão família-trabalho, comportamento trabalho-família.
- N° de filhos (género feminino) – subescalas conflito trabalho/família: tempo trabalho-família, tensão trabalho-família, tensão família-trabalho e comportamento trabalho-família.
- N° de filhos (género masculino) – subescalas conflito trabalho/família: tempo trabalho-família, tempo família-trabalho, tensão trabalho-família, tensão família-trabalho, comportamento trabalho-família e comportamento família-trabalho.
- N° de filhos – subescalas de enriquecimento trabalho/família: desenvolvimento trabalho-família, afeto trabalho-família, autoeficácia trabalho-família, desenvolvimento família-trabalho, afeto família-trabalho e eficiência família-trabalho.
- N° de filhos (género feminino) – subescalas de enriquecimento trabalho/família: desenvolvimento trabalho-família, afeto trabalho-família, desenvolvimento família-trabalho, afeto família-trabalho e eficiência família-trabalho.
- N° de filhos (género masculino) – subescalas de enriquecimento trabalho/família: desenvolvimento trabalho-família, afeto trabalho-família, autoeficácia trabalho-família, desenvolvimento família-trabalho, afeto família-trabalho e eficiência família-trabalho.

Por outro lado, um dos testes não paramétrico utilizado no presente trabalho recai no *Mann-Whitney Test U* que é uma alternativa aos *testes t* para amostras independentes e tem como principal característica revelar as diferenças significativas existentes entre duas amostras independentes. Este teste permite verificar, para além da significância, a média

dos valores ordinais dos casos em cada amostra, com relação à variável analisada. As variáveis utilizadas por este teste, no presente estudo, foram as seguintes:

- Género – subescalas de conflito trabalho/família: tempo família-trabalho e tensão família-trabalho.

As análises não paramétricas foram realizadas também com recurso ao *Kruskal-Wallis* e este tem por objetivo comparar o valor global de várias amostras independentes, quando os dados são ordinais ou quando, sendo métricos, não se encontra nas condições em que é permitido aplicar a análise da variância paramétrica. As variáveis estudadas por este teste foram as seguintes:

- N° de filhos – subescalas de conflito trabalho/família: tempo família-trabalho, tensão trabalho-família e comportamento família-trabalho.
- N° de filhos (género feminino) – subescalas de conflito trabalho/família: tempo família-trabalho e comportamento família-trabalho.
- N° de filhos (género feminino) – subescalas de enriquecimento trabalho/família: autoeficácia trabalho-família.

Para além destes testes foi ainda utilizado o coeficiente de correlação de Bravais-Pearson entre a escala de conflito trabalho/família, escala de enriquecimento trabalho/família, tempo de experiência profissional e o n.º médio de horas de trabalho por semana, para se perceber em que medida estas escalas se encontravam relacionadas. Este coeficiente é uma medida de associação que quantifica a intensidade e a direção da relação entre duas variáveis. É importante sublinhar esta última ideia, que uma correlação mede simplesmente a associação entre duas variáveis sem qualquer implicação de causa e efeito entre ambas. O coeficiente de correlação de Bravais-Pearson mede a intensidade e a direção da associação de tipo linear entre duas variáveis contínuas com distribuição normal (Maroco, 2007). As correlações situam-se entre -1 e +1. Se a associação for negativa a variação entre as variáveis ocorre em sentido contrário, isto é, quando os valores de uma variável sobem os valores da outra diminuem. Se a relação for positiva a variação das variáveis ocorre no mesmo sentido. Desta forma, a distribuição de valores de uma variável está associada com a distribuição apresentada pela outra. Para se estimar o nível de significância das correlações teve-se em consideração a classificação de Sousa (2009):

- Muito intensa (0.9 - 1)
- Alta (0.7 - 0.9)
- Moderada (0.3 - 0.7)

- Baixa (0.1 - 0.3)
- Muito baixa (0.0 - 0.1)

Por fim, ressalva-se que, para a aceitação ou rejeição de efeitos simples sobre os domínios, foi ponderado um nível de significância de 0,05, ou seja:  $p \geq 0,05$  = não significativo;  $p < 0,05$  = significativo;  $p < 0,01$  = bastante significativo.

# ***CAPÍTULO VI***

---

## **APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

**Sumário**

- 
- 6.1 ANÁLISE DESCRITIVA**
  - 6.2 ANÁLISE INFERENCIAL**
  - 6.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**
-



## **CAPÍTULO 6 - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

Após realizada a abordagem das principais questões metodológicas, nomeadamente a formulação de hipóteses, a descrição e caracterização da amostra e a natureza dos instrumentos utilizados, é exequível, proceder à apresentação dos resultados, procurando averiguar se estes confirmam ou não as hipóteses formuladas, através da organização e sistematização de tabelas. As fontes das tabelas vão ser omissas, uma vez que todos os dados foram recolhidos através do instrumento de colheita de dados.

O objetivo da apresentação dos dados em tabelas é permitir uma leitura clara e objetiva dos mesmos, de forma a analisá-los e estabelecer relações entre as variáveis em estudo.

Segundo Fortin (2009), na apresentação e análise dos resultados o investigador estuda o conjunto dos dados recolhidos segundo o tipo de estudo e o quadro de referência usados tendo em conta a descrição do fenómeno e verificação das relações entre o mesmo.

Iniciamos a apresentação, num primeiro nível, das estatísticas iniciais, que incluem a análise descritiva para cada uma das variáveis, relacionadas com o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família. A um segundo nível, é apresentada a estatística inferencial com o estudo de associação e o estudo dos efeitos de predição entre as variáveis, com a finalidade de testar as hipóteses formuladas para a investigação.

### **6.1 ANÁLISE DESCRITIVA**

Em seguida, apresenta-se a análise global das escalas e das respetivas dimensões. Para se proceder à análise descritiva dos dados recolhidos e mais concretamente no que se refere às técnicas inerentes à estatística descritiva, foram utilizadas a média, o desvio padrão, o valor mínimo, o valor máximo, o coeficiente de variação, assimetria (*skewness*) e o achatamento (*kurtosis*).

#### **6.1.1 ANÁLISE DESCRITIVA DA ESCALA CONFLITO TRABALHO/FAMÍLIA POR SUBESCALAS E POR ITENS**

**TEMPO TRABALHO-FAMÍLIA**

Na tabela que se segue apresenta-se a distribuição das respostas (item a item) obtida na primeira subescala: *tempo trabalho-família*. Tendo em consideração o primeiro item – *o meu trabalho afasta-me das minhas atividades familiares mais que eu gostaria* – verifica-se que a maioria dos sujeitos concorda com esta afirmação (44,9%), sendo os sujeitos do género masculino aqueles que revelam uma média superior (M=3,79).

Para o segundo item que constitui a subescala *tempo trabalho/família*, os resultados permitem concluir que a maioria dos sujeitos concorda com o facto de o tempo dedicado ao trabalho interferir com o tempo dedicado à família (44,9%). Numa análise por géneros é possível verificar que, uma vez mais, são os sujeitos do género masculino que mais dificuldades têm em articular o tempo que dedica ao trabalho e a participação em atividades e responsabilidades domésticas (M=3,66).

Quanto ao item 3 verifica-se que a maioria dos sujeitos concorda com a afirmação (37,5%). Analisando os resultados por género conclui-se que são os sujeitos do género masculino que mais conflito apresenta na articulação do tempo dedicado às atividades em família devido à quantidade de tempo que tem de dedicar às responsabilidades de trabalho (M=3,25) (Tabela 13).

Da análise da subescala tempo trabalho-família, podemos verificar que é notório que o tempo despendido no trabalho interfere com a disponibilidade de tempo nas atividades familiares, sendo mais evidente no género masculino.

Tabela 13 - *Distribuição das respostas em função da subescala tempo trabalho-família*

Itens		DF (%)	D (%)	NCND (%)	C (%)	CF (%)	Média	DP
1. O meu trabalho afasta-me das minhas atividades familiares mais que eu gostaria.	Masculino	0	13,7	16,4	46,6	23,3	<b>3,79</b>	0,95
	Feminino	1,5	18,6	9,3	44,3	26,3	3,75	1,08
	Total	1,1	17,2	11,2	<b>44,9</b>	25,5	3,76	1,05
2. O tempo que eu dedico ao meu trabalho afasta-me de participar de igual maneira em atividades e responsabilidades domésticas.	Masculino	0	13,7	26,0	41,1	19,2	<b>3,66</b>	0,94
	Feminino	3,1	20,1	9,8	46,4	20,6	3,61	1,11
	Total	2,2	18,4	14,2	<b>44,9</b>	20,2	3,63	1,07
3. Tenho de faltar a atividades em família devido à quantidade de tempo que tenho de dedicar a responsabilidades de trabalho	Masculino	0	37,0	16,4	31,5	15,1	<b>3,25</b>	1,11
	Feminino	4,1	32,5	15,5	39,7	8,2	3,15	1,09
	Total	3,0	33,7	15,7	<b>37,5</b>	10,1	3,18	1,09

DF: Discordo Fortemente D: Discordo NCND: Nem Concordo Nem Discordo C: Concordo CF: Concordo Fortemente



**TEMPO FAMÍLIA-TRABALHO**

A Tabela 14 ostenta os resultados relativos aos itens que compõem a subescala *tempo família-trabalho*. Relativamente ao primeiro item é possível observar que a maior parte da amostra discorda com a afirmação (43,4%). Não obstante, analisando os resultados por género, conclui-se que é o género feminino o que revela maiores dificuldades em conciliar o tempo dedicado às responsabilidades familiares com as responsabilidades no trabalho, sendo que o primeiro interfere com o segundo (M= 2,83). Os resultados obtidos no segundo item revelam que uma parcela significativa da amostra discorda com o facto de o tempo dedicado à família obriga a deixar para segundo plano as atividades do trabalho (47,9%), porém numa análise detalhada por género verifica-se que as mulheres revelam uma média superior neste item (M=2,78), pelo que frequentemente relegam para segundo plano atividades no trabalho que poderiam ajudar na progressão da carreira. Por último, os resultados alusivos ao terceiro item revelam, novamente, que a maioria dos sujeitos da amostra discorda com a afirmação (53,6%). Verificando os resultados por género, apesar da maior parte da amostra discordar, conclui-se que o género feminino é aquele que mais falta a atividades do trabalho devido à quantidade de tempo que tem de passar em responsabilidades familiares (M=2,22).

Podemos verificar, pela análise da subescala tempo família-trabalho, que o tempo despendido na família não interfere significativamente com o tempo disponível para o trabalho, sendo mais evidente no género feminino.

Tabela 14 - *Distribuição das respostas em função da subescala tempo família-trabalho*

Itens		DF (%)	D (%)	NCND (%)	C (%)	CF (%)	Média	DP
4. O tempo que dedico às responsabilidades familiares interfere frequentemente com as responsabilidades no trabalho.	Masculino	6,8	49,3	16,4	23,3	4,1	2,68	1,03
	Feminino	8,2	41,2	14,4	31,4	4,6	<b>2,83</b>	1,10
	Total	7,9	<b>43,4</b>	15,0	29,2	4,5	2,79	1,08
5. O tempo que dedico à minha família obriga-me a relegar para segundo plano atividades no trabalho que poderiam ajudar na carreira.	Masculino	9,6	58,9	17,8	13,7	0	2,36	0,83
	Feminino	10,3	43,8	12,9	23,7	9,3	<b>2,78</b>	1,19
	Total	10,1	<b>47,9</b>	14,2	21,0	6,7	2,66	1,12
6. Tenho de faltar a atividades no trabalho devido à quantidade de tempo que tenho de passar em responsabilidades familiares.	Masculino	19,2	58,9	12,3	9,6	9	2,12	0,83
	Feminino	22,2	51,5	10,8	12,9	2,6	<b>2,22</b>	1,01
	Total	21,3	<b>53,6</b>	11,2	12,0	1,9	2,19	0,96

DF: Discordo Fortemente D: Discordo NCND: Nem Concordo Nem Discordo C: Concordo CF: Concordo Fortemente

### TENSÃO TRABALHO-FAMÍLIA

Os resultados evidenciados na Tabela 15 revelam que 44,2% dos sujeitos concorda com a afirmação 7. Numa análise por gêneros verifica-se que é o género feminino o que mais se sente extenuado para participar em atividades ou responsabilidades familiares quando chega do trabalho (M=3,75).

Relativamente ao item 8, tal como no item anterior, também existe uma concordância ao mesmo por parte dos sujeitos da amostra (36,7%). O género feminino revela médias superiores pelo que se conclui que são as mulheres que se sentem mais vezes esgotadas emocionalmente quando chegam a casa do trabalho, impedindo-as de contribuir para a família (M=3,34).

Quanto ao item 9, verifica-se mediante os resultados que 50,6% da amostra concorda com o fato de todas as pressões no trabalho interferirem com a vontade de fazer o que lhes dá mais prazer em casa, sendo novamente o género feminino o que revela uma média superior (M=3,85).

Ao analisar a subescala da tensão trabalho-família, podemos afirmar que a pressão produzida no desempenho das atividades profissionais transtorna as experiências das atividades familiares. Assim, o trabalho e a família são considerados incompatíveis, pois a pressão do trabalho dificulta o cumprimento das exigências familiares, sendo mais notório no sexo feminino.

Tabela 15 - Distribuição das respostas em função da subescala tensão trabalho-família

Itens		DF (%)	D (%)	NCND (%)	C (%)	CF (%)	Média	DP
7. Quando chego a casa do trabalho, sinto-me várias vezes extenuado para participar em atividades ou responsabilidades familiares.	Masculino	0	30,1	17,8	39,7	12,3	3,34	1,04
	Feminino	2,1	16,5	10,8	45,9	24,7	<b>3,75</b>	1,06
	Total	1,5	20,2	12,7	<b>44,2</b>	21,3	3,64	1,07
8. Estou frequentemente esgotado emocionalmente quando chego a casa do trabalho, o que me impede de contribuir para a minha família.	Masculino	5,5	31,5	24,7	31,5	6,8	3,03	1,06
	Feminino	4,6	25,8	16,0	38,7	14,9	<b>3,34</b>	1,15
	Total	4,9	27,3	18,4	<b>36,7</b>	12,7	3,25	1,13
9. Devido a todas as pressões no trabalho, às vezes, quando chego a casa, estou demasiado stressado para fazer o que me dá prazer.	Masculino	1,4	21,9	15,1	50,7	11,0	3,48	1,00
	Feminino	2,6	13,4	7,2	50,5	26,3	<b>3,85</b>	1,04
	Total	2,2	15,7	9,4	<b>50,6</b>	22,1	3,75	1,04

DF: Discordo Fortemente D: Discordo NCND: Nem Concordo Nem Discordo C: Concordo CF: Concordo Fortemente

**TENSÃO FAMÍLIA-TRABALHO**

A Tabela 16 revela os resultados dos itens que compõem a subescala *tensão família-trabalho*. No que concerne ao item 10, é possível constatar que a maioria dos sujeitos da amostra discorda com o mesmo (49,1%). Numa análise por género, verifica-se que são os homens que mais se preocupam no trabalho com assuntos de casa (M=2,47).

Os resultados alusivos ao item 11 revelam que 50,6% dos sujeitos discorda com o facto de ter dificuldades em se concentrar no trabalho devido ao *stress* com responsabilidades familiares, não obstante apesar de discordarem maioritariamente é possível constatar que o género feminino é o que apresenta médias superiores, logo, o que apresenta maiores dificuldades de concentração em consequência do *stress* oriundo das responsabilidades familiares (M=2,38).

Tendo em conta os resultados do item 12 conclui-se que, apesar da maioria dos sujeitos discordarem com a afirmação (46,8%), as médias obtidas indicam que são as mulheres as que veem frequentemente enfraquecidas as suas capacidades de realização no trabalho devido à tensão e ansiedade familiar (M=2,42).

Podemos referir, pela análise da subescala tempo família-trabalho, que a pressão produzida no desempenho das tarefas familiares não interfere significativamente com o cumprimento das exigências profissionais.

Tabela 16 - Distribuição das respostas em função da subescala *tensão família-trabalho*

Itens		DF (%)	D (%)	NCND (%)	C (%)	CF (%)	Média	DP
10. Devido ao <i>stress</i> em casa, estou várias vezes preocupado no trabalho com assuntos relacionados em casa.	Masculino	12,3	50,7	17,8	16,4	2,7	<b>2,47</b>	1,00
	Feminino	16,5	48,5	12,9	18,6	3,6	2,44	1,08
	Total	15,4	<b>49,1</b>	14,2	18,0	3,4	2,45	1,05
11. Porque estou frequentemente stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no trabalho.	Masculino	15,1	56,2	20,5	8,2	0	2,22	0,80
	Feminino	19,1	48,5	10,8	18,6	3,1	<b>2,38</b>	1,08
	Total	18,0	<b>50,6</b>	13,5	15,7	2,2	2,34	1,01
12. A tensão e ansiedade da minha vida familiar frequentemente enfraquecem a minha capacidade de realização no trabalho.	Masculino	20,5	49,3	13,7	16,4	0	2,26	0,97
	Feminino	20,1	45,9	10,3	19,1	4,6	<b>2,42</b>	1,14
	Total	20,2	<b>46,8</b>	11,2	18,4	3,4	2,38	1,10

DF: Discordo Fortemente D: Discordo NCND: Nem Concordo Nem Discordo C: Concordo CF: Concordo Fortemente

**COMPORTAMENTO TRABALHO-FAMÍLIA**

A Tabela 17 revela os resultados dos itens que constituem a *subescala comportamento trabalho-família*. Desta forma, no item 13 verifica-se que 31,8% dos sujeitos nem concorda nem discorda da afirmação, porém são os homens aqueles que mais conflito apresentam na adequação do processo de resolução de problemas (trabalho-família) (M=2,96).

Os resultados do item 14 indicam que a maioria dos sujeitos concorda com o facto de o comportamento que é eficiente e necessário no trabalho é contraproducente em casa (32,6%), sendo o género masculino o que revela uma média superior (M=3,11).

Por último, os resultados obtidos para o item 15 revelam que 31,5% dos sujeitos discorda com o facto de os comportamentos adotados no trabalho que os ajudam a ser mais eficientes não ajudam a ser um melhor pai/mãe e esposo/esposa, verificando-se que é o género feminino o que apresenta uma média superior (M=2,97).

Ao analisar a subescala comportamento trabalho-família, verificamos que não há conformidade nos resultados dos 3 itens. Assim, o item 13 não nos permite evidenciar a incompatibilidade entre papéis. Porém, se por um lado, o item 14 evidencia que os padrões comportamentais adotados no exercício profissional são incompatíveis com as expetativas comportamentais adotadas nas atividades familiares, por outro, o item 15 revela que o comportamento no trabalho é moderadamente compatível com o comportamento em casa.

Tabela 17 - *Distribuição das respostas em função da subescala comportamento trabalho-família*

Itens		DF (%)	D (%)	NCND (%)	C (%)	CF (%)	Média	DP
13. O processo de resolução de problemas que uso na atividade profissional não é eficiente para resolver problemas de lida doméstica.	Masculino	4,1	27,4	41,1	23,3	4,1	<b>2,96</b>	0,92
	Feminino	7,2	32,0	28,4	27,3	5,2	2,91	1,04
	Total	6,4	30,7	<b>31,8</b>	26,2	4,9	2,93	1,00
14. O comportamento que é eficiente e necessário no trabalho seria contraproducente em casa.	Masculino	2,7	30,1	24,7	38,4	4,1	<b>3,11</b>	0,98
	Feminino	8,2	26,3	29,4	30,4	5,7	2,99	1,06
	Total	6,7	27,3	28,1	<b>32,6</b>	5,2	3,02	1,04
15. Os comportamentos que adoto no trabalho para me ajudarem a ser mais eficiente não me ajudam a ser um melhor pai/mãe e esposo/esposa.	Masculino	4,1	37,0	31,5	26,0	1,4	2,84	0,91
	Feminino	6,7	29,4	29,4	28,9	5,7	<b>2,97</b>	1,04
	Total	6,0	<b>31,5</b>	30,0	28,1	4,5	2,94	1,00

DF: Discordo Fortemente D: Discordo NCND: Nem Concordo Nem Discordo C: Concordo CF: Concordo Fortemente

**COMPORTAMENTO FAMÍLIA-TRABALHO**

A tabela que se segue relaciona-se com a última subescala: *comportamento família-trabalho*. Verifica-se, mediante os resultados obtidos, que 36,3% dos sujeitos da amostra não concorda nem discorda com a afirmação que indica que os comportamentos que resultam em casa não parecem ser eficientes no trabalho. Neste item, o género masculino revela uma média superior (M=2,95).

Quanto ao item 17 verifica-se que a 34,1% dos sujeitos discorda com a afirmação, isto é, discordam com a ideia de que o comportamento que é eficiente e necessário em casa é contraproducente no trabalho, sendo o género masculino o que apresenta uma média superior (M=2,86).

O último item revela que 34,1% dos sujeitos da amostra discorda com a afirmação que indica que a atitude para resolver problemas e que funcionam em casa não parece ser tão útil no trabalho. Uma vez mais, é o género masculino que revela uma média superior (M=2,96) (Tabela 18).

Mais uma vez se verifica que não há conformidade nos resultados entre os itens. Assim, o item 16 não nos permite evidenciar a incompatibilidade entre papéis. Porém, os itens 17 e 18 evidenciam que os padrões comportamentais adotados no exercício profissional são moderadamente compatíveis com as expectativas comportamentais adotadas nas atividades familiares.

Tabela 18 - Distribuição das respostas em função da subescala comportamento família-trabalho

Itens		DF (%)	D (%)	NCND (%)	C (%)	CF (%)	Média	DP
16. Os comportamentos que resultam em casa não parecem ser eficientes no trabalho.	Masculino	2,7	31,5	37,0	26,0	2,7	<b>2,95</b>	0,89
	Feminino	7,2	32,5	36,1	21,1	3,1	2,80	0,95
	Total	6,0	32,2	<b>36,3</b>	22,5	3,0	2,84	0,94
17. O comportamento que é eficiente e necessário em casa seria contraproducente no trabalho.	Masculino	4,1	37,0	28,8	28,8	1,4	<b>2,86</b>	0,93
	Feminino	7,2	33,0	35,1	20,1	4,6	2,82	0,98
	Total	6,4	<b>34,1</b>	33,3	22,5	3,7	2,83	0,97
18. A atitude para resolver problemas e que funcionam em casa não parece ser tão útil no trabalho.	Masculino	4,1	32,9	28,8	31,5	2,7	<b>2,96</b>	0,96
	Feminino	7,7	34,5	29,9	24,2	3,6	2,81	1,00
	Total	6,7	<b>34,1</b>	29,6	26,2	3,4	2,85	0,99

DF: Discordo Fortemente D: Discordo NCND: Nem Concordo Nem Discordo C: Concordo CF: Concordo Fortemente

### 6.1.2 RESULTADO DESCRITIVO DAS SUBESCALAS CONFLITO TRABALHO/FAMÍLIA

A Tabela 19 revela a estatística descritiva dos sujeitos em estudo relativamente à escala de conflito trabalho/família. Tal como mencionado anteriormente cada subescala é constituída por três itens podendo os sujeitos obter uma pontuação entre 3 e 15 pontos.

Da leitura e análise dos resultados obtidos verifica-se, à exceção das subescalas *tempo família-trabalho*, *tensão família-trabalho* e *comportamento família-trabalho* (valores altos de dispersão, >30%), que os valores de coeficiente de variação apresentam-se moderadamente dispersos da média (entre 15% e 30%). Tendo em conta os valores de assimetria (As) verifica-se que todas as subescalas se encontram dentro dos limites -0,5 e 0,5, concluindo-se que as mesmas apresentam uma distribuição simétrica, excluindo a subescala *tensão família-trabalho* que apresenta uma distribuição assimétrica à direita (As=0,58). Quanto aos valores da medida de achatamento verifica-se que, à exceção das subescalas *tempo trabalho-família* (K=-0,57, platocúrtica) e *tensão trabalho-família* (K=-0,58, platocúrtica), as subescalas apresentam uma distribuição mesocúrtica.

No que concerne à média e desvio padrão, verifica-se que a *subescala tempo trabalho-família* apresenta a média mais elevada de 10,56 e um desvio padrão de 2,79. A subescala *tempo família-trabalho* revela uma média de 7,64 e um desvio padrão de 2,66. Quanto à *subescala tensão trabalho-família* esta apresenta uma média de 10,63 e um desvio padrão de 2,87 e a *subescala tensão família-trabalho* revela uma média de 7,16 e um desvio padrão de 2,89. Considerando a *subescala comportamento trabalho-família* verifica-se que esta revela uma média de 8,88 e um desvio padrão de 2,58, valores estes idênticos à *subescala comportamento família-trabalho* (M=8,52; DP=2,66).

Evidenciamos, da análise das subescalas do conflito trabalho/família, que as médias são superiores no sentido trabalho-família, assim o tempo trabalho-família apresenta uma média de 10,56, a tensão trabalho-família apresenta uma média 10,63 e o comportamento trabalho-família apresentam uma média de 8,88. Isto revela-nos, tal como já referido anteriormente, que há maior interferência do trabalho na família, independentemente do recurso (tempo, tensão e comportamento) em análise. Assim, as fronteiras do domínio familiar são mais permeáveis às exigências profissionais que o oposto, ou seja, os papéis familiares são menos estruturados e formais e, portanto, mais vulneráveis à interferência das exigências do domínio profissional.

Tabela 19 - Análise descritiva dos participantes, relativa à escala conflito trabalho/família

Subescalas	n	Média	Leque (min-máx)	DP	A <sub>S</sub>	K	CV (%)
Tempo trabalho-família	267	10,56	3-15	2,79	-0,40	-0,57	26,4
Tempo família-trabalho	267	7,64	3-15	2,66	0,48	-0,25	34,8
Tensão trabalho-família	267	10,63	3-15	2,87	-0,43	-0,58	26,9
Tensão família-trabalho	267	7,16	3-15	2,89	0,58	-0,36	40,3
Comportamento trabalho-família	267	8,88	3-15	2,58	-0,05	-0,47	29
Comportamento família-trabalho	267	8,52	3-15	2,66	0,02	-0,50	31,2

### 6.1.3 ANÁLISE DESCRITIVA DA ESCALA ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA POR SUBESCALAS E POR ITENS

#### DESENVOLVIMENTO TRABALHO-FAMÍLIA

A análise descritiva seguinte refere-se aos itens que compõem a subescala *desenvolvimento trabalho-família*.

De acordo com os resultados, é possível verificar que a maioria dos sujeitos da amostra concorda com o facto de o envolvimento com o trabalho ajudar a compreender diferentes pontos de vista, ajudando a se tornarem melhores membros da família (62,5%), sendo o género feminino o que obtém médias superiores (M=3,75).

No que diz respeito ao item 2, 65,2% dos sujeitos concorda com a ideia de que o envolvimento com o trabalho ajuda a adquirir conhecimentos e conseqüentemente ajuda a serem melhores membros da família. Numa análise por géneros verifica-se que as mulheres obtêm uma média superior quando comparadas com os homens (M=3,79).

Em relação ao último item que compõe a subescala *desenvolvimento trabalho-família* é possível constatar, mediante os resultados alcançados que, uma vez mais, a maior parte da amostra concorda com a afirmação que indica que o envolvimento com o trabalho ajuda a adquirir competências e a tornar-se um melhor membro da família (65,4%), sendo o género feminino o que apresenta médias superiores (M=3,89) (Tabela 20).

Podemos referir, pela análise da subescala *desenvolvimento trabalho-família*, que o envolvimento no trabalho leva à aquisição ou aperfeiçoamento de habilidades, conhecimentos, comportamentos ou maneiras de ver as coisas que ajudam o indivíduo a ser um membro de família melhor, sendo mais notório no sexo feminino.

Tabela 20 - Distribuição das respostas em função da subescala desenvolvimento trabalho-família

Itens		DF (%)	D (%)	NCND (%)	C (%)	CF (%)	Média	DP
<b>O meu envolvimento com o meu trabalho...</b>								
1. ... ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	Masculino	1,4	8,2	21,9	65,8	2,7	3,60	0,74
	Feminino	2,1	6,7	17,5	61,3	12,4	<b>3,75</b>	0,83
	Total	1,9	7,1	18,7	<b>62,5</b>	9,7	3,71	0,81
2. ... ajuda-me a adquirir conhecimentos e isso ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	Masculino	1,4	6,8	20,5	68,5	2,7	3,64	0,71
	Feminino	0,5	6,7	17,5	63,9	11,3	<b>3,79</b>	0,74
	Total	0,7	6,7	18,4	<b>65,2</b>	9,0	3,75	0,74
3. ... ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	Masculino	1,4	6,8	27,4	63,0	1,4	3,56	0,70
	Feminino	0	4,7	15,5	66,3	13,5	<b>3,89</b>	0,68
	Total	0,4	5,3	18,8	<b>65,4</b>	10,2	3,80	0,70

DF: Discordo Fortemente D: Discordo NCND: Nem Concordo Nem Discordo C: Concordo CF: Concordo Fortemente

### AFETO TRABALHO-FAMÍLIA

A tabela que se segue apresenta a análise descritiva dos três itens que compõem a subescala *afeto trabalho-família*.

Os resultados do primeiro item revelam que 35% dos sujeitos nem concorda nem discorda com o facto de o envolvimento com o trabalho facilitar o bom humor e consequentemente ajudar a ser melhor membro da família. Não obstante, verifica-se que o género feminino pontua ligeiramente mais alto que o género masculino ( $M=2,87$ ).

Quanto ao item 5 é possível constatar que 50,8% da amostra concorda com a afirmação, isto é, que o envolvimento com o trabalho torna os sujeitos mais felizes ajudando-os a serem melhores membros da família. Uma vez mais, é o género feminino o que apresenta uma média superior ( $M=3,45$ ).

Em relação ao último item da subescala *afeto trabalho-família*, verifica-se que a maioria da amostra concorda (35%) com o facto de o envolvimento com o trabalho tornar mais otimistas e isso ajudá-los a serem melhores membros da família, sendo o género masculino o que pontua ligeiramente mais alto ( $M=3,03$ ) (Tabela 21).

Pela análise da subescala *afeto trabalho-família*, podemos verificar que há uma ligeira discordância entre a compatibilidade entre papéis, assim, o item 4 não nos permite evidenciar essa compatibilidade. Porém, os itens 5 e 6 evidenciam que o envolvimento no trabalho resulta em um estado emocional positivo que ajuda o indivíduo a ser um melhor membro da família.



Tabela 21 - Distribuição das respostas em função da subescala afeto trabalho-família

Itens		DF (%)	D (%)	NCND (%)	C (%)	CF (%)	Média	DP
<b>O meu envolvimento com o meu trabalho...</b>								
4. ... põem-me de bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	Masculino	5,5	32,9	41,1	19,2	1,4	2,78	0,87
	Feminino	8,8	28,5	32,6	27,5	2,6	<b>2,87</b>	1,00
	Total	7,9	29,7	<b>35,0</b>	25,2	2,3	2,84	0,96
5. ... faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	Masculino	5,5	13,7	27,4	50,7	2,7	3,32	0,94
	Feminino	4,1	17,1	18,1	50,8	9,8	<b>3,45</b>	1,02
	Total	4,5	16,2	20,7	<b>50,8</b>	7,9	3,41	0,99
6. ... torna-me otimista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	Masculino	5,5	19,2	43,8	30,1	1,4	<b>3,03</b>	0,88
	Feminino	4,1	30,6	26,4	36,8	2,1	3,02	0,96
	Total	4,5	27,4	31,2	<b>35,0</b>	1,9	3,02	0,93

DF: Discordo Fortemente D: Discordo NCND: Nem Concordo Nem Discordo C: Concordo CF: Concordo Fortemente

### AUTOEFICÁCIA TRABALHO-FAMÍLIA

A tabela que se segue evidencia os resultados alusivos à análise descritiva relativa aos itens da subescala *autoeficácia trabalho-família*. Neste sentido, para o item 7, verifica-se que a 56,8% dos sujeitos concorda com a ideia de que o envolvimento com o trabalho ajuda-os a sentirem-se pessoalmente preenchidos e consequentemente a serem melhores membros da família, sendo o género feminino o que obtém médias superiores (M=3,69).

Os resultados do item 8 indicam que 60,2% dos sujeitos concordam com a afirmação, ou seja, que o envolvimento com o trabalho os ajuda a sentirem-se mais realizados e a serem melhores membros da família. O género feminino pontua ligeiramente mais alto quando comparado com o género masculino (M=3,78).

O último item da presente subescala revela que 51,5% dos inquiridos concorda com o facto de o envolvimento com o trabalho aumentar o sentimento de sucesso o que os ajuda a serem melhores membros da família, sendo novamente o género feminino o que apresentam uma média superior (M=3,62) (Tabela 22).

Podemos então verificar, ao analisar a subescala autoeficácia trabalho-família, que o envolvimento no trabalho promove níveis de recursos psicossociais, tais como segurança, realização, confiança ou autorrealização, que ajuda o indivíduo a ser um melhor membro da família, sendo mais evidente no sexo feminino.

Tabela 22 - Distribuição das respostas em função da subescala autoeficácia trabalho-família

Itens		DF (%)	D (%)	NCND (%)	C (%)	CF (%)	Média	DP
<b>O meu envolvimento com o meu trabalho...</b>								
7. ... ajuda-me a sentir-me pessoalmente preenchido e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	Masculino	2,7	8,2	23,3	57,5	8,2	3,60	0,86
	Feminino	3,6	11,9	11,9	56,5	16,1	<b>3,69</b>	0,99
	Total	3,4	10,9	15,0	<b>56,8</b>	13,9	3,67	0,96
8. ... faz-me sentir realizado e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	Masculino	1,4	11,0	16,4	64,4	6,8	3,64	0,82
	Feminino	3,6	9,8	9,8	58,5	18,1	<b>3,78</b>	0,97
	Total	3,0	10,2	11,7	<b>60,2</b>	15,0	3,74	0,93
9. ... dá-me uma sensação de sucesso e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	Masculino	1,4	13,7	27,4	47,9	9,6	3,51	0,89
	Feminino	3,1	11,9	18,7	52,8	13,5	<b>3,62</b>	0,96
	Total	2,6	12,4	21,1	<b>51,5</b>	12,4	3,59	0,94

DF: Discordo Fortemente D: Discordo NCND: Nem Concordo Nem Discordo C: Concordo CF: Concordo Fortemente

### DESENVOLVIMENTO FAMÍLIA-TRABALHO

A Tabela 23 revela os dados dos itens constituintes da subescala *desenvolvimento família-trabalho*. Verifica-se que 60,9% dos indivíduos concorda com o facto de o envolvimento com a família ajudar a adquirir conhecimentos e a ser um melhor trabalhador. O género feminino pontua mais alto que o género masculino (M=3,84).

Os resultados do item 11 indicam que a maioria dos sujeitos (58,3%) concorda com a ideia de que o envolvimento com a família ajuda a adquirir competências e a ser um melhor trabalhador, sendo uma vez mais o género feminino a obter uma média superior (M=3,83).

Os inquiridos concordam na sua maioria com o facto de o envolvimento com a família ajudar a alargar os conhecimentos sobre novos assuntos. O género feminino tem uma média superior (M=3,80).

Ao analisar a subescala desenvolvimento família-trabalho, verificamos que o envolvimento nas atividades familiares leva ao aperfeiçoamento de habilidades, conhecimentos, comportamentos ou maneiras de ver as coisas que ajudam o indivíduo ser um melhor trabalhador, sendo mais notório no sexo feminino.

Tabela 23 - Distribuição das respostas em função da subescala desenvolvimento família-trabalho

Itens		DF (%)	D (%)	NCND (%)	C (%)	CF (%)	Média	DP
<b>O meu envolvimento com a minha família...</b>								
10. ... ajuda-me a adquirir conhecimentos e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	Masculino	1,4	6,8	27,4	52,1	12,3	3,67	0,83
	Feminino	1,0	4,7	16,6	64,2	13,5	<b>3,84</b>	0,74
	Total	1,1	5,3	19,5	<b>60,9</b>	13,2	3,80	0,77
11. ... ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	Masculino	1,4	8,2	30,1	50,7	9,6	3,59	0,83
	Feminino	1,0	5,2	18,1	61,1	14,5	<b>3,83</b>	0,77
	Total	1,1	6,0	21,4	<b>58,3</b>	13,2	3,76	0,79
12. ... ajuda-me a alargar o meu conhecimento sobre novos assuntos e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	Masculino	1,4	9,6	26,0	49,3	13,7	3,64	0,88
	Feminino	1,0	5,2	20,7	58,5	14,5	<b>3,80</b>	0,78
	Total	1,1	6,4	22,2	<b>56,0</b>	14,3	3,76	0,81

DF: Discordo Fortemente D: Discordo NCND: Nem Concordo Nem Discordo C: Concordo CF: Concordo Fortemente

### AFETO FAMÍLIA-TRABALHO

A tabela seguinte revela os resultados dos itens da subescala *afeto família-trabalho*. Conclui-se que 52,3% dos sujeitos concorda com a afirmação do item 13, pelo que consideram que o envolvimento com a família os coloca de bom humor e que isso os ajuda a ser melhores trabalhadores. O género feminino obtém médias superiores neste item ( $M=4,05$ ).

Os resultados do item 14 indicam que 53% dos inquiridos está em concordância com a ideia de que o envolvimento com a família os faz sentir feliz, ajudando-os a serem melhores trabalhadores. Novamente, o género feminino apresenta médias superiores quando comparado ao género masculino ( $M=4,16$ ).

Tendo em conta os resultados do item 15 verifica-se que 53,4% dos sujeitos também se encontra em concordância com o facto de o envolvimento com a família os tornar mais contentes e otimistas e em consequência os ajudar a serem melhores trabalhadores, sendo o género feminino o que apresenta uma média superior ( $M=4,05$ ) (Tabela 24).

Podemos referir, ao analisar a subescala afeto família-trabalho, que o envolvimento na família resulta em um estado emocional ou atitude positivo, que ajuda o individuo a ser um melhor trabalhador, sendo mais evidente no sexo feminino.

Tabela 24 - Distribuição das respostas em função da subescala afeto família-trabalho

Itens		DF (%)	D (%)	NCND (%)	C (%)	CF (%)	Média	DP
<b>O meu envolvimento com a minha família...</b>								
13. ... põe-me de bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	Masculino	1,4	9,6	13,7	54,8	20,5	3,84	0,91
	Feminino	0	5,2	14,0	51,3	29,5	<b>4,05</b>	0,80
	Total	0,4	6,4	13,9	<b>52,3</b>	27,1	3,99	0,83
14. ... faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	Masculino	1,4	5,5	16,4	53,4	23,3	3,92	0,86
	Feminino	0	3,6	10,4	52,8	33,2	<b>4,16</b>	0,74
	Total	0,4	4,1	12,0	<b>53,0</b>	30,5	4,09	0,78
15. ... torna-me contente e otimista e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	Masculino	1,4	6,8	17,8	58,9	15,1	3,79	0,83
	Feminino	0	4,1	15,5	51,3	29,0	<b>4,05</b>	0,78
	Total	0,4	4,9	16,2	<b>53,4</b>	25,2	3,98	0,80

DF: Discordo Fortemente D: Discordo NCND: Nem Concordo Nem Discordo C: Concordo CF: Concordo Fortemente

### EFICIÊNCIA FAMÍLIA-TRABALHO

Por fim, a Tabela 25 ostenta os resultados dos itens que compõem a subescala *eficiência família-trabalho*. Verifica-se que 47% dos sujeitos da amostra se encontram em concordância com a afirmação que indica que o envolvimento com a família exige que se evite desperdiçar tempo no trabalho e ajuda os indivíduos a serem melhores trabalhadores, sendo o género feminino aquele que apresenta uma média superior ( $M=3,69$ ).

Os resultados do item 17 revelam que metade da amostra também concorda com a ideia de que o envolvimento com a família encoraja os sujeitos a focarem-se no seu tempo de trabalho e consequentemente ajuda-os a tornarem-se melhores trabalhadores (50%). O género feminino é o que obtém médias superiores ( $M=3,77$ ).

Por último, os resultados do item 18 indicam que 47,4% da amostra concorda com o facto de o envolvimento com a família fazer com que estejam mais concentrados, sendo o género feminino o que apresenta uma média superior ( $M=3,69$ ).

Da análise da subescala eficiência família-trabalho, verificamos que o envolvimento com a família proporciona um senso de foco e urgência que ajuda o indivíduo a ser um melhor trabalhador, sendo mais notório no género feminino.

Tabela 25 - Distribuição das respostas em função da subescala eficiência família-trabalho

Itens		DF (%)	D (%)	NCND (%)	C (%)	CF (%)	Média	DP
<b>O meu envolvimento com a minha família...</b>								
16. ... exige-me que evite desperdiçar tempo no trabalho e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	Masculino	1,4	11,0	27,4	52,1	8,2	3,55	0,85
	Feminino	0	14,0	21,8	45,1	19,2	<b>3,69</b>	0,93
	Total	0,4	13,2	23,3	<b>47,0</b>	16,2	3,65	0,91
17. ... encoraja-me a focar-me no meu tempo de trabalho e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	Masculino	1,4	9,6	21,9	54,8	12,3	3,67	0,86
	Feminino	0,5	11,9	18,7	48,2	20,7	<b>3,77</b>	0,93
	Total	0,8	11,3	19,5	<b>50,0</b>	18,4	3,74	0,91
18. ... faz com que eu esteja mais concentrado e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	Masculino	1,4	9,6	24,7	53,4	11,0	3,63	0,85
	Feminino	0,5	13,5	21,8	45,1	19,2	<b>3,69</b>	0,95
	Total	0,8	12,4	22,6	<b>47,4</b>	16,9	3,67	0,92

DF: Discordo Fortemente D: Discordo NCND: Nem Concordo Nem Discordo C: Concordo CF: Concordo Fortemente

#### 6.1.4 RESULTADO DESCRITIVO DAS SUBESCALAS ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA

No que concerne aos resultados descritivos da escala de enriquecimento trabalho-família, a leitura e análise da Tabela 26 revela que os sujeitos pontuaram, em todas as subescalas, um mínimo de 3 e máximo de 15 pontos. Quanto ao valor da assimetria (As), é possível constatar que as subescalas *afeto trabalho-família* e *eficiência família-trabalho* a distribuição é simétrica, para as restantes escalas os valores revelam uma distribuição assimétrica à esquerda (enviesamento negativo). Tendo em conta os valores da Kurtose, verifica-se que as subescalas *afeto trabalho-família* e *eficiência família-trabalho* apresentam uma distribuição mesocúrtica, enquanto as restantes subescalas apresentam uma distribuição leptocúrtica.

Quanto à análise da medida de tendência central e de dispersão é possível concluir que a subescala *desenvolvimento trabalho-família* apresenta uma média de 11,27 e um desvio padrão de 2. A subescala *afeto trabalho-família* revela uma média de 9,28 e um desvio padrão de 2,56 e a subescala *autoeficácia trabalho-família* apresenta uma média de 11 e um desvio padrão de 2,65. Por outro lado, as subescalas relativas ao envolvimento familiar revelam médias e desvios-padrão similares, variando a média entre 11,07 e 12,06 e o desvio padrão entre 2,15 e 2,45.

Numa última análise é possível concluir que o coeficiente de variação, para todas as subescalas, é baixo indicando desta forma uma dispersão moderada em torno da média (valores oscilam entre 17,7% e 27,5%).

Evidenciamos, da análise das subescalas do enriquecimento trabalho/família, que as médias são superiores no sentido família-trabalho, assim o desenvolvimento família-trabalho apresenta uma média de 11,32, o afeto família-trabalho apresenta uma média 12,06 e a eficiência família-trabalho apresentam uma média de 11,07. Isto revela-nos, tal como já referido anteriormente, que há maior perceção do enriquecimento no sentido da família para o trabalho, independentemente do recurso (desenvolvimento pessoal, afeto, eficiência) em análise, e sobretudo no género feminino.

Tabela 26 - *Análise descritiva dos participantes, relativa à escala enriquecimento trabalho/família*

Subescalas	<i>n</i>	Média	Leque (min-máx)	DP	<i>A<sub>s</sub></i>	<i>K</i>	CV (%)
Desenvolvimento Trabalho-Família	267	11,27	3-15	2,00	-0,89	1,61	17,7
Afeto Trabalho-Família	267	9,28	3-15	2,56	-0,39	-0,24	27,5
Autoeficácia Trabalho-Família	267	11,00	3-15	2,65	-1,01	1,02	24
Desenvolvimento Família-Trabalho	267	11,32	3-15	2,14	-0,90	2,05	18,9
Afeto Família-Trabalho	267	12,06	3-15	2,29	-0,76	0,89	18,9
Eficiência Família-Trabalho	267	11,07	3-15	2,45	-0,40	-0,17	22,1

## 6.2 ANÁLISE INFERENCIAL

Terminada a análise descritiva dos dados procedemos ao teste das hipóteses formuladas, recorrendo à análise inferencial.

### 6.2.1 ESTUDO DAS HIPÓTESES

Para testar a relação entre as variáveis procedeu-se ao teste de cada uma das hipóteses. De seguida apresentamos os resultados obtidos.

Com o intuito de verificar se o nível de perceção de conflito trabalho/família é superior nos indivíduos do género feminino, formulamos a seguinte hipótese:

### H1: O nível de percepção de conflito trabalho/família é mais elevado no género feminino.

A hipótese de investigação 1 foi analisada com recurso a técnicas paramétricas e não paramétricas mais apropriadas para duas amostras independentes (*t-test* e *Mann-Whitney test*). Para as subescalas *tempo trabalho-família*, *tensão trabalho-família*, *comportamento trabalho-família* e *comportamento família-trabalho* foi utilizado o *t-test* visto as variáveis em estudo apresentarem homogeneidade de variância ( $p > 0,05$ ). As restantes subescalas, nomeadamente *tempo família-trabalho* e *tensão família-trabalho* foram analisadas com o teste não paramétrico *Mann-Whitney* pois não apresentavam os critérios para a utilização de técnicas paramétricas.

Face ao exposto, a análise dos resultados indica que existem diferenças estatisticamente significativas entre géneros apenas na subescala *tensão trabalho-família* [ $t=2,769$  ( $p=0,006 < 0,01$ )], sendo efetivamente o género feminino aquele que apresenta maior percepção de conflito ao nível da tensão do trabalho para a família ( $M=10,93$ ). As restantes subescalas não revelam diferenças significativas, não obstante a análise das médias obtidas permitem verificar que o género feminino apresenta ainda um nível de percepção de conflito superior em relação ao *tempo* ( $M_{Ordens}=138,71$ ) e *tensão* ( $M_{Ordens}=134,53$ ) *família-trabalho* (Tabelas 27 e 28). Deste modo, aceita-se parcialmente a hipótese visto só a escala tensão trabalho-família apresentar diferenças estatisticamente significativas.

Tabela 27 - Médias, desvio padrão, teste de Levene e *t-test* do conflito trabalho/família em função do género

Subescala	Género	n	Média	DP	Homogeneidade		t-test	
					Levene	p	T	p
Tempo Trabalho-Família	Masculino	73	10,70	2,60	0,643	0,423	-0,463	0,644
	Feminino	194	10,52	2,87				
Tensão Trabalho-Família	Masculino	73	9,85	2,69	0,219	0,640	2,769	<b>0,006**</b>
	<b>Feminino</b>	194	<b>10,93</b>	2,88				
Comportamento Trabalho-Família	Masculino	73	8,90	2,25	3,665	0,057	-0,078	0,938
	Feminino	194	8,88	2,70				
Comportamento Família-Trabalho	Masculino	73	8,77	2,56	0,003	0,955	-0,899	0,369
	Feminino	194	8,44	2,69				

\*\* $p < 0,01$

Tabela 28 - Médias de ordens, teste de Levene e Mann-Whitney Test do conflito trabalho/família em função do gênero

Subescala	Gênero	n	Média de ordens	Homogeneidade		Mann-WhitneyTest	
				Levene	p	U	p
Tempo Família-Trabalho	Masculino	73	121,48	6,180	0,014	6167,000	0,098
	Feminino	194	138,71				
Tensão Família-Trabalho	Masculino	73	132,58	9,291	0,003	6977,500	0,850
	Feminino	194	134,53				

Com a finalidade de estudarmos a relação entre a idade e o nível de percepção de conflito trabalho/família, formulamos a seguinte hipótese:

**H2: Há uma relação entre a idade e o nível de percepção de conflito trabalho/família.**

Para testar a hipótese 2 recorreu-se uma vez mais ao coeficiente de correlação de *Pearson*. As análises foram realizadas tendo em conta o gênero mas também para a amostra total (Tabela 29).

Da leitura e análise dos resultados da Tabela 29 verifica-se que não existem correlações estatisticamente significativas entre a idade e o nível de percepção de conflito trabalho/família, concluindo-se que para a presente amostra as variáveis em estudo não se encontram associadas.

Tabela 29 - Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e a idade

Conflito Trabalho/Família		Idade
Tempo Trabalho-Família	Correlação de Pearson	-,095
	p	,121
Tempo Família-Trabalho	Correlação de Pearson	,056
	p	,360
Tensão Trabalho-Família	Correlação de Pearson	-,116
	p	,058
Tensão Família-Trabalho	Correlação de Pearson	,086
	p	,160
Comportamento Trabalho-Família	Correlação de Pearson	,014
	p	,816
Comportamento Família-Trabalho	Correlação de Pearson	-,071
	p	,248



Tendo em consideração as análises por género, constata-se que também não existem correlações estatisticamente significativas entre a idade e o nível de perceção de conflito trabalho/família, quer para o género feminino quer para o género masculino. Face ao exposto a hipótese de investigação é rejeitada pois em nenhuma situação as variáveis se encontram relacionadas (Tabela 30).

Tabela 30 - *Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e a idade em função do género*

Conflito Trabalho/Família		Idade	
Feminino	Tempo Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	-,095
		<i>p</i>	,190
	Tempo Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	,104
		<i>p</i>	,149
	Tensão Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	-,047
		<i>p</i>	,517
	Tensão Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	,128
		<i>p</i>	,075
	Comportamento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	,066
		<i>p</i>	,360
	Comportamento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,052
		<i>p</i>	,471
Masculino	Tempo Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	-,113
		<i>p</i>	,340
	Tempo Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,026
		<i>p</i>	,826
	Tensão Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	-,228
		<i>p</i>	,052
	Tensão Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,010
		<i>p</i>	,935
	Comportamento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	-,133
		<i>p</i>	,260
	Comportamento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,145
		<i>p</i>	,223

Com o objetivo de estudarmos a relação entre o estado civil e o nível de perceção de conflito trabalho/família, formulamos a seguinte hipótese:

**H3: Há uma relação entre o estado civil e o nível de perceção de conflito trabalho/família.**

Para a análise da hipótese de investigação 3 recorreu-se ao teste paramétrico ANOVA.

Tal como nas hipóteses de investigação anteriores, na presente também se realizou a análise inferencial do nível de perceção de conflito trabalho/família apenas em função da variável estado civil (recorrendo-se ao teste ANOVA) (Tabela 31), bem como se omitiram alguns grupos da variável independente pelo facto de serem muito pequenos, nomeadamente viúvo e divorciado.

De acordo com os resultados evidenciados na Tabela 31 verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos na subescala *tempo família-trabalho* [ $F=4,816$  ( $p=0,009<0,01$ )]. Neste sentido, o grupo dos casados apresenta uma média superior ( $M=8,11$ ) quando comparado com o grupo de união de facto ( $M=6,72$ ), pelo que são os casados que apresentam um nível de perceção de conflito superior na gestão do tempo da família para o trabalho. As restantes comparações não se revelaram significativas.

Tabela 31 - Médias, teste de Levene, ANOVA do conflito trabalho/família em função do estado civil

Subescala	Estado Civil	n	Média	Homogeneidade		ANOVA	
				Levene	P	F	p
Tempo Trabalho-Família	Solteiro	72	11,04	0,718	0,489	1,186	0,307
	Casado	137	10,43				
	União de Facto	43	10,51				
Tempo Família-Trabalho	Solteiro	72	7,51	3,094	0,057	4,816	<b>0,009**</b>
	Casado	137	<b>8,11</b>				
	União de Facto	43	6,72				
Tensão Trabalho-Família	Solteiro	72	11,10	0,393	0,675	2,090	0,126
	Casado	137	10,37				
	União de Facto	43	11,12				
Tensão Família-Trabalho	Solteiro	72	7,35	1,303	0,274	1,611	0,202
	Casado	137	7,31				
	União de Facto	43	6,44				
Comportamento Trabalho-Família	Solteiro	72	9,11	0,597	0,551	0,702	0,497
	Casado	137	8,69				
	União de Facto	43	8,98				
Comportamento Família-Trabalho	Solteiro	72	8,96	1,610	0,202	1,331	0,266
	Casado	137	8,35				
	União de Facto	43	8,40				

\*\* $p<0,01$

Numa análise por géneros verifica-se uma comparação estatisticamente significativa no género feminino na subescala *tempo família-trabalho*. Desta forma, as mulheres casadas ( $M=8,46$ ) quando comparadas com as mulheres que vivem em união de facto ( $M=6,70$ ) são as que apresentam uma maior perceção de conflito ao nível do tempo da família para o trabalho, sugerindo este resultado que o tempo que as mulheres casadas

dedicam às responsabilidades familiares interfere com as responsabilidades do trabalho [ $F=5,419$  ( $p=0,005<0,01$ )] (Tabela 32).

Tendo em consideração os resultados obtidos aceita-se parcialmente a hipótese de investigação uma vez que só existem diferenças, logo percepção de conflito, na subescala *tempo família-trabalho* (género feminino).

Tabela 32 - Médias, teste de Levene, ANOVA do conflito trabalho/família em função do estado civil (por género)

Sexo	Subescala	Estado Civil	n	Média	Homogeneidade		ANOVA	
					Levene	p	F	p
Masculino	Tempo Trabalho-Família	Solteiro	18	11,06	0,546	0,582	0,374	0,690
		Casado	42	10,48				
		União de Facto	10	11,00				
Feminino		Solteiro	54	11,04	1,053	0,351	0,968	0,382
		Casado	95	10,41				
		União de Facto	33	10,36				
Masculino	Tempo Família-Trabalho	Solteiro	18	7,11	0,937	0,397	0,221	0,802
		Casado	42	7,31				
		União de Facto	10	6,80				
Feminino		Solteiro	54	7,65	4,141	0,057	5,419	<b>0,005**</b>
		Casado	95	<b>8,46</b>				
		União de Facto	33	6,70				
Masculino	Tensão Trabalho-Família	Solteiro	18	10,44	0,175	0,839	2,402	0,098
		Casado	42	9,26				
		União de Facto	10	11,00				
Feminino		Solteiro	54	11,31	0,471	0,625	0,464	0,630
		Casado	95	10,86				
		União de Facto	33	11,15				
Masculino	Tensão Família-Trabalho	Solteiro	18	6,78	1,077	0,346	0,156	0,856
		Casado	42	7,02				
		União de Facto	10	6,60				
Feminino		Solteiro	54	7,54	0,560	0,572	1,637	0,197
		Casado	95	7,43				
		União de Facto	33	6,39				
Masculino	Comportamento Trabalho-Família	Solteiro	18	9,67	1,288	0,282	1,625	0,205
		Casado	42	8,52				
		União de Facto	10	8,80				
Feminino		Solteiro	54	8,93	0,286	0,752	0,151	0,860
		Casado	95	8,76				
		União de Facto	33	9,03				
Masculino	Comportamento Família-Trabalho	Solteiro	18	9,61	1,497	0,231	2,235	0,115
		Casado	42	8,24				
		União de Facto	10	9,40				
Feminino		Solteiro	54	8,74	1,289	0,278	0,638	0,530
		Casado	95	8,40				
		União de Facto	33	8,09				

\*\* $p<0,01$

Com a finalidade de sabermos se o nível de percepção de conflito trabalho/família é superior nos indivíduos que possuem um maior número de filhos e qual a diferença em termos de género, formulou-se a seguinte hipótese:

**H4: O nível de percepção de conflito trabalho/família é mais elevado nos inquiridos com maior número de filhos.**

Considerando a hipótese de investigação 4 recorreu-se uma vez mais a testes paramétricos e não paramétricos adequados para as variáveis em estudo. Neste sentido, para a análise das subescalas *tempo trabalho-família*, *tensão trabalho*, *tensão família-trabalho* e *comportamento trabalho-família* em função do género feminino, bem como para a análise de todas as subescalas relativamente ao género masculino foi utilizado o teste paramétrico *ANOVA* visto as variáveis em estudo apresentarem os requisitos necessários para a sua utilização. Para as subescalas *tempo família-trabalho* e *comportamento família-trabalho* (no género feminino), recorreu-se à utilização do teste não paramétrico *Kruskal-Wallis* visto não apresentarem homogeneidade.

Para além desta estatística por género, realizou-se também a análise inferencial do nível de percepção de conflito trabalho/família apenas em função da variável número de filhos, pelo que para as subescalas *tempo trabalho-família*, *tensão família-trabalho* e *comportamento trabalho-família* foi utilizado o *ANOVA* e para as restantes variáveis o teste *Kruskal-Wallis*.

Ressalva-se que antes de se realizar todos os cálculos estatísticos houve a necessidade de se omitir alguns grupos da variável independente, ou seja, a variável correspondente ao número de filhos. O grupo 3 (3 filhos), o grupo 4 (4 filhos), o grupo 5 (5 filhos) e o grupo 6 (6 filhos) foram omissos e não analisados pelo facto de serem muito pequenos (com o máximo de 4 sujeitos).

Tendo em conta os resultados evidenciados na Tabela 33 verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre as subescalas conflito trabalho/família e o número de filhos.

Tabela 33 - Médias, teste de Levene, ANOVA e Kruskal-Wallis do conflito trabalho/família em função do nº de filhos

Subescala	Nº de filhos	n	Média	Homogeneidade		ANOVA	
				Levene	p	F	p
Tempo Trabalho-Família	Não tem filhos	131	10,96	0,291	0,747	1,705	0,184
	1 filho	70	10,50				
	2 filhos	49	10,14				
Tensão Família-Trabalho	Não tem filhos	131	6,87	1,464	0,233	1,788	0,169
	1 filho	70	7,37				
	2 filhos	49	7,73				
Comportamento Trabalho-Família	Não tem filhos	131	9,16	1,647	0,195	0,899	0,408
	1 filho	70	8,81				
	2 filhos	49	8,63				
Subescala	Nº de filhos	n	Média de Ordens	Homogeneidade		Kruskal-Wallis	
				Levene	p	K-W	p
Tempo Família-Trabalho	Não tem filhos	131	116,23	6,731	0,001	4,799	0,091
	1 filho	70	137,65				
	2 filhos	49	132,93				
Tensão Trabalho-Família	Não tem filhos	131	133,84	4,351	0,014	3,826	0,148
	1 filho	70	117,99				
	2 filhos	49	113,93				
Comportamento Família-Trabalho	Não tem filhos	131	134,31	3,537	0,031	4,241	0,120
	1 filho	70	116,15				
	2 filhos	49	115,30				

No entanto, numa análise por género, constata-se que existem diferenças significativas no género feminino quando considerada a subescala *tempo família-trabalho* e a variável número de filhos. As mulheres que têm dois filhos, quando comparadas com as que não têm filhos, são as que apresentam um maior nível de perceção de conflito na gestão do tempo, visto que o tempo que dedicam às responsabilidades familiares parece interferir frequentemente com as responsabilidades no trabalho [ $K-W=7,181$  ( $p=0,028<0,05$ )].

Por outro lado, quando tomada em consideração a subescala *tensão trabalho-família* verificam-se diferenças significativas no género masculino [ $F=3,982$  ( $p=0,024<0,05$ )], sendo os homens que não têm filhos aqueles que revelam uma média superior ( $M=10,63$ ) (Tabela 34).

Desta forma, aceita-se parcialmente a hipótese pois só as subescalas tempo família-trabalho (género feminino) e tensão trabalho-família (género masculino) é que apresentam diferenças estatisticamente significativas.

Tabela 34 - Médias, teste de Levene, ANOVA e Kruskal-Wallis do conflito trabalho/família em função do nº de filhos (por gênero)

Sexo	Subescala	Nº de filhos	n	Média	Homogeneidade		ANOVA	
					Levene	p	F	p
Masculino	Tempo trabalho-família	Não tem filhos	32	11,06	0,235	0,791	1,364	0,263
		1 filho	19	11,37				
		2 filhos	12	9,83				
Feminino	Tempo trabalho-família	Não tem filhos	99	10,93	0,241	0,786	1,498	0,226
		1 filho	51	10,18				
		2 filhos	37	10,24				
Masculino	Tempo família-trabalho	Não tem filhos	32	7,13	0,576	0,565	0,632	0,535
		1 filho	19	7,32				
		2 filhos	12	6,42				
Feminino	Tempo família-trabalho	Não tem filhos	99	84,17 <sup>(*)</sup>	8,305	0,000	7,181 <sup>(**)</sup>	<b>0,028*</b>
		1 filho	51	103,99 <sup>(*)</sup>				
		2 filhos	37	<b>106,53<sup>(*)</sup></b>				
Masculino	Tensão trabalho-família	Não tem filhos	32	<b>10,63</b>	0,429	0,653	3,982	<b>0,024*</b>
		1 filho	19	10,37				
		2 filhos	12	8,25				
Feminino	Tensão trabalho-família	Não tem filhos	99	11,31	2,591	0,078	1,147	0,320
		1 filho	51	10,59				
		2 filhos	37	10,89				
Masculino	Tensão família-trabalho	Não tem filhos	32	6,81	2,953	0,060	2,024	0,141
		1 filho	19	7,63				
		2 filhos	12	5,92				
Feminino	Tensão família-trabalho	Não tem filhos	99	6,89	2,238	0,110	2,993	0,053
		1 filho	51	7,27				
		2 filhos	37	8,32				
Masculino	Comportamento trabalho-família	Não tem filhos	32	9,41	1,109	0,336	1,023	0,366
		1 filho	19	8,63				
		2 filhos	12	8,58				
Feminino	Comportamento trabalho-família	Não tem filhos	99	9,08	2,271	0,106	0,359	0,699
		1 filho	51	8,88				
		2 filhos	37	8,65				
Masculino	Comportamento família-trabalho	Não tem filhos	32	9,59	0,702	0,500	2,854	0,065
		1 filho	19	8,37				
		2 filhos	12	7,83				
Feminino	Comportamento família-trabalho	Não tem filhos	99	98,44 <sup>(*)</sup>	4,456	0,013	1,495 <sup>(**)</sup>	0,474
		1 filho	51	88,25 <sup>(*)</sup>				
		2 filhos	37	90,03 <sup>(*)</sup>				

(\*) Média de Ordens (\*\*\*) Kruskal-Wallis Test

\*p&lt;0,05

De forma a estudarmos a relação entre o nível de percepção de conflito trabalho/família e o tempo de experiência profissional e qual a diferença em termos de género, formulamos a seguinte hipótese:

**H5: Há uma relação inversa entre o nível de percepção de conflito trabalho/família e o tempo de experiência profissional.**

A hipótese de investigação 5 foi testada com recurso ao coeficiente de correlação de Bravais-Pearson. Para além de se analisarem os resultados por género também se realizou uma análise inferencial para a amostra total (Tabela 35).

Os resultados evidenciados na Tabela 35 mostram que não existem correlações estatisticamente significativas entre o tempo de experiência profissional e o nível de percepção de conflito trabalho/família.

Tabela 35 - *Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e o tempo de experiência profissional*

Conflito Trabalho/Família		Tempo de experiência profissional
Tempo Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	-,051
	<i>p</i>	,403
Tempo Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	,009
	<i>p</i>	,883
Tensão Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	-,080
	<i>p</i>	,191
Tensão Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	,087
	<i>p</i>	,156
Comportamento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	,011
	<i>p</i>	,855
Comportamento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,101
	<i>p</i>	,099

Analisando os resultados por género verifica-se que também não existem correlações estatisticamente significativas, quer para o género feminino quer para o género masculino (Tabela 36). Neste sentido, rejeita-se a hipótese de investigação 5 uma vez que não existe uma relação inversa entre o tempo de experiência profissional e o nível de percepção de conflito trabalho/família.

Tabela 36 - *Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e o tempo de experiência profissional (por género)*

Conflito Trabalho/Família		Tempo de experiência profissional	
Feminino	Tempo Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	-,085
		<i>p</i>	,240
	Tempo Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	,017
		<i>p</i>	,814
	Tensão Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	-,031
		<i>p</i>	,672
	Tensão Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	,099
		<i>p</i>	,168
	Comportamento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	,037
		<i>p</i>	,613
	Comportamento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,090
		<i>p</i>	,211
Masculino	Tempo Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	,028
		<i>p</i>	,815
	Tempo Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	,029
		<i>p</i>	,808
	Tensão Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	-,160
		<i>p</i>	,177
	Tensão Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	,072
		<i>p</i>	,545
	Comportamento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	-,065
		<i>p</i>	,586
	Comportamento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,151
		<i>p</i>	,201

De forma a estudarmos a relação entre o nível de perceção de conflito trabalho/família e o número médio de horas por semana e qual a diferença em termos de género, formulamos a seguinte hipótese:

**H6: Há uma relação entre o nível de perceção de conflito trabalho/família e o número médio de horas por semana.**

A hipótese 6 foi testada com o coeficiente de correlação de Bravais-Pearson. Foi ainda realizada, como para as hipóteses anteriores, uma análise tomando em consideração o total da amostra (Tabela 37).

Verifica-se através dos resultados obtidos e patenteados na Tabela 37 que existem duas correlações positivas e estatisticamente significativas. Neste sentido, conclui-se que quanto maior é o número de horas médias semanais de trabalho maior é o nível de



percepção de conflito trabalho-família relacionado com o tempo [ $r=0,321$  ( $p=0,000<0,01$ )]. O mesmo acontece na subescala *tensão trabalho-família* [ $r=0,142$  ( $p=0,020<0,05$ )], pelo que quanto mais horas de trabalho efetuadas maior é a tensão do trabalho para a família.

Tabela 37 - *Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e o número médio de horas de trabalho por semana*

Conflito Trabalho/Família		Número médio de horas de trabalho por semana (reais)
Tempo Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	<b>,321**</b>
	<i>p</i>	<b>,000</b>
Tempo Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	,009
	<i>p</i>	,878
Tensão Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	<b>,142*</b>
	<i>p</i>	<b>,020</b>
Tensão Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,078
	<i>p</i>	,206
Comportamento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	,036
	<i>p</i>	,553
Comportamento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	,062
	<i>p</i>	,312

\*\*Correlação é significativa ao nível de 0.01

\*Correlação é significativa ao nível de 0.05

Numa análise por géneros verifica-se que para o género feminino existem duas correlações positivas estatisticamente significativas. Assim, conclui-se que quanto maior é o número médio de horas de trabalho por semana maior é o nível de percepção de conflito trabalho-família relacionado com o tempo [ $r=0,337$  ( $p=0,000<0,01$ )], bem como maior é a tensão do trabalho para a família [ $r=0,200$  ( $p=0,005<0,01$ )].

No que concerne aos resultados do género masculino verifica-se que existe apenas uma correlação positiva e estatisticamente significativa, concluindo-se que quanto maior é o número médio de horas de trabalho durante a semana maior é a percepção de conflito ao nível da gestão do tempo do trabalho para a família [ $r=0,293$  ( $p=0,012<0,05$ )] (Tabela 38).

Face ao exposto aceita-se parcialmente a hipótese de investigação 6, visto só existirem correlações positivas e significativas, por género, nas subescalas *tempo trabalho-família* e *tensão trabalho-família*.

Tabela 38 - *Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e o número médio de horas de trabalho por semana (por género)*

Conflito Trabalho/Família		Número médio de horas de trabalho por semana (reais)
Feminino	Tempo Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> ,337**
		<i>p</i> ,000
	Tempo Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> -,023
		<i>p</i> ,752
	Tensão Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> ,200**
		<i>p</i> ,005
	Tensão Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> -,075
		<i>p</i> ,297
	Comportamento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> ,011
		<i>p</i> ,883
	Comportamento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> ,061
		<i>p</i> ,400
Masculino	Tempo Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> ,293*
		<i>p</i> ,012
	Tempo Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> ,158
		<i>p</i> ,181
	Tensão Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> ,101
		<i>p</i> ,397
	Tensão Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> -,070
		<i>p</i> ,557
Comportamento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> ,104	
	<i>p</i> ,381	
Comportamento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> ,044	
	<i>p</i> ,709	

\*\*Correlação é significativa ao nível de 0.01

\*Correlação é significativa ao nível de 0.05

Com a finalidade de sabermos se o nível de perceção de enriquecimento trabalho/família é superior nos indivíduos do género feminino, formulou-se a seguinte hipótese:

**H7: O nível de perceção de enriquecimento trabalho/família é mais elevado no género feminino.**

Para testar a hipótese de investigação 7 foi utilizado o teste paramétrico *t-test* para todas as subescalas.

Da leitura e análise da Tabela 39 verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas, isto é, que o género feminino obtém médias mais altas nas subescalas *desenvolvimento trabalho-família* (M=11,44) e *afeto família-trabalho* (M=12,26). Neste sentido, conclui-se que o envolvimento com o trabalho ajuda as mulheres a compreender

diferentes pontos de vista, adquirir conhecimentos e competências que por sua vez as ajuda a ser um melhor membro na sua família [ $t=2,308$  ( $p=0,022<0,05$ )]. No mesmo sentido, o envolvimento positivo com a família aumenta o bom humor, o otimismo e a felicidade ajudando as mulheres a serem melhores trabalhadoras [ $t=2,276$  ( $p=0,024<0,05$ )].

Por último, também é possível concluir que o género feminino obtém médias mais altas, ainda que não significativas, nas restantes subescalas, nomeadamente *afeto trabalho-família* ( $M=9,34$ ), *autoeficácia trabalho-família* ( $M=11,09$ ), *desenvolvimento família-trabalho* ( $M=11,48$ ) e *eficiência família-trabalho* ( $M=11,15$ ).

Apesar do género feminino apresentar em todas as subescalas médias superiores, apenas as subescalas desenvolvimento trabalho-família e afeto família-trabalho é que apresentam diferenças estatisticamente significativas pelo que se aceita parcialmente a hipótese de investigação.

Tabela 39 - Médias, teste de Levene, t-test do enriquecimento trabalho/família em função do género

Subescala	Género	n	Média	DP	Homogeneidade		t-test	
					Levene	p	t	P
Desenvolvimento Trabalho-Família	Masculino	73	10,81	1,98	0,085	0,771	2,308	<b>0,022*</b>
	<b>Feminino</b>	193	<b>11,44</b>	1,99				
Afeto Trabalho-Família	Masculino	73	9,12	2,37	2,453	0,118	0,606	0,545
	Feminino	193	9,34	2,63				
Autoeficácia Trabalho-Família	Masculino	73	10,75	2,39	0,987	0,322	0,916	0,361
	Feminino	193	11,09	2,75				
Desenvolvimento Família-Trabalho	Masculino	73	10,90	2,33	3,762	0,053	1,949	0,052
	Feminino	193	11,48	2,05				
Afeto Família-Trabalho	Masculino	73	11,55	2,43	0,232	0,631	2,276	<b>0,024*</b>
	<b>Feminino</b>	193	<b>12,26</b>	2,20				
Eficiência Família-Trabalho	Masculino	73	10,85	2,36	0,959	0,328	0,891	0,374
	Feminino	193	11,15	2,49				

\* $p<0,05$

Com a finalidade de estudarmos a relação entre a idade e o nível de perceção de enriquecimento trabalho/família, formulamos a seguinte hipótese:

**H8: Há uma relação entre a idade e o nível de perceção de enriquecimento trabalho/família.**

A hipótese de investigação 8 foi testada com recurso ao coeficiente de correlação *Pearson*. Numa primeira análise considerou-se a amostra total e mediante os resultados é possível inferir que existem duas correlações negativas estatisticamente significativas entre as variáveis idade e as subescalas *desenvolvimento família-trabalho* [ $r=-0,196$

( $p=0,001<0,01$ )] e *afeto família-trabalho* [ $r=-0,232$  ( $p=0,000<0,01$ )]. Neste sentido, conclui-se que quanto maior é a idade menor é o desenvolvimento da família para o trabalho, bem como menor é o afeto da família para o trabalho (Tabela 40).

Tabela 40 - Correlação de Pearson entre o enriquecimento trabalho/família e a idade

Enriquecimento Trabalho/Família		Idade
Desenvolvimento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	,069
	<i>p</i>	,265
Afeto Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	,021
	<i>p</i>	,732
Autoeficácia Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	,019
	<i>p</i>	,759
Desenvolvimento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	<b>-,196**</b>
	<i>p</i>	<b>,001</b>
Afeto Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	<b>-,232**</b>
	<i>p</i>	<b>,000</b>
Eficiência Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,037
	<i>p</i>	,553

\*\*Correlação é significativa ao nível de 0.01

Analisando os dados por gênero verifica-se para o gênero feminino uma correlação positiva e significativa entre a idade e a subescala *desenvolvimento trabalho-família* [ $r=0,174$  ( $p=0,016<0,05$ )] e uma correlação negativa entre a idade e a subescala *afeto família-trabalho* [ $r=-0,166$  ( $p=0,021<0,05$ )]. Neste sentido, tomando em consideração a correlação positiva conclui-se que os indivíduos mais velhos apresentam um maior desenvolvimento do trabalho para a família. No polo oposto, isto é, considerando a correlação negativa é possível inferir que quanto maior é a idade menor é o afeto da família para o trabalho. Quanto ao gênero masculino verifica-se a existência de três correlações significativas no sentido inverso (negativas) entre a idade e as subescalas *desenvolvimento família-trabalho* [ $r=-0,285$  ( $p=0,015<0,05$ )], *afeto família-trabalho* [ $r=-0,328$  ( $p=0,005<0,01$ )] e *eficiência família-trabalho* [ $r=-0,298$  ( $p=0,016<0,10$ )]. Perante os resultados, as conclusões parecem indicar que o aumento da idade se associa à diminuição do desenvolvimento, afeto e eficiência da família para o trabalho (Tabela 41). Desta forma, aceita-se parcialmente a hipótese de investigação uma vez que apenas a subescala desenvolvimento trabalho-família (gênero feminino), bem como as subescalas desenvolvimento, afeto e eficiência família-trabalho (gênero masculino) apresentam uma associação significativa com a idade.

Tabela 41 - Correlação de Pearson entre o enriquecimento trabalho/família e a idade em função do género

Enriquecimento Trabalho/Família		Idade
Feminino	Desenvolvimento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> ,174*
		<i>p</i> ,016
	Afeto Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> ,063
		<i>p</i> ,383
	Autoeficácia Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> ,095
		<i>p</i> ,187
	Desenvolvimento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> -,136
		<i>p</i> ,060
	Afeto Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> -,166*
		<i>p</i> ,021
Masculino	Eficiência Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> ,079
		<i>p</i> ,276
	Desenvolvimento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> -,115
		<i>p</i> ,335
	Afeto Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> -,070
		<i>p</i> ,556
	Autoeficácia Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> -,159
		<i>p</i> ,178
	Desenvolvimento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> -,285*
		<i>p</i> ,015
	Afeto Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> -,328**
		<i>p</i> ,005
	Eficiência Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> -,298*
		<i>p</i> ,010

\*\*Correlação é significativa ao nível de 0.01

\*Correlação é significativa ao nível de 0.05

Com o objetivo de verificarmos a relação entre o estado civil e o nível de percepção de enriquecimento trabalho/família, formulamos a seguinte hipótese:

**H9: Há uma relação entre o estado civil e o nível de percepção de enriquecimento trabalho/família.**

A hipótese 9 foi analisada com o teste paramétrico (ANOVA) e não paramétrico (Kruskal-Wallis) mais adequado para as variáveis em estudo. Numa primeira análise considerou-se a amostra total e tal como na hipótese 3, os grupos “viúvo” e “divorciado” não foram incluídos por serem extremamente pequenos.

Da leitura e análise das Tabelas 42 e 43 verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre o estado civil e nível de percepção de enriquecimento trabalho/família.

Tabela 42 - Médias, teste de Levene, ANOVA do enriquecimento trabalho/família em função do estado civil

Subescala	Estado Civil	n	Média	Homogeneidade		ANOVA	
				Levene	p	F	p
Desenvolvimento Trabalho-Família	Solteiro	72	11,13				
	Casado	136	11,39	0,442	0,644	1,429	0,241
	União de Facto	43	10,81				
Afeto Trabalho-Família	Solteiro	72	9,00				
	Casado	136	9,50	2,739	0,067	2,242	0,108
	União de Facto	43	8,63				
Autoeficácia Trabalho-Família	Solteiro	72	10,49				
	Casado	136	11,15	2,381	0,095	1,456	0,235
	União de Facto	43	10,95				
Desenvolvimento Família-Trabalho	Solteiro	72	11,51				
	Casado	136	11,25	0,153	0,859	0,529	0,590
	União de Facto	43	11,12				
Afeto Família-Trabalho	Solteiro	72	11,89				
	Casado	136	12,10	0,366	0,694	0,376	0,687
	União de Facto	43	12,26				

Tabela 43 - Médias, teste de Levene, Kruskal-Wallis do enriquecimento trabalho/família em função do estado civil

Subescala	Estado Civil	n	Média de Ordens	Homogeneidade		Kruskal-Wallis	
				Levene	p	K-W	p
Eficiência Família-Trabalho	Solteiro	72	112,95				
	Casado	136	134,29	4,743	0,010	4,438	0,109
	União de Facto	43	121,62				

Numa análise por género é possível concluir que existe apenas uma diferença estatisticamente significativa. Esta encontra-se no género feminino quando considerada a subescala *eficiência família-trabalho*, pelo que são as mulheres casadas (M=11,63) as que apresentam uma média superior ao nível da eficiência da família para o trabalho quando comparadas com as solteiras (M=10,20) (Tabela 44). As restantes comparações não se revelam significativas. Neste sentido, aceita-se parcialmente a hipótese de investigação visto que apenas a subescala *eficiência família-trabalho* (género feminino) apresenta diferenças significativas.

Tabela 44 - Médias, teste de Levene, ANOVA do enriquecimento trabalho/família em função do estado civil (por género)

Sexo	Subescala	Estado Civil	n	Média	Homogeneidade		ANOVA	
					Levene	p	F	p
Masculino	Desenvolvimento Trabalho-Família	Solteiro	18	10,56	0,869	0,424	0,535	0,588
		Casado	42	11,00				
		União de Facto	10	10,40				
Feminino		Solteiro	54	11,31	0,081	0,922	1,215	0,299
		Casado	94	11,56				
		União de Facto	33	10,94				
Masculino	Afeto Trabalho-Família	Solteiro	18	8,00	1,512	0,228	2,886	0,063
		Casado	42	9,57				
		União de Facto	10	8,90				
Feminino		Solteiro	54	9,33	1,993	0,139	1,543	0,217
		Casado	94	9,47				
		União de Facto	33	8,55				
Masculino	Autoeficácia Trabalho-Família	Solteiro	18	10,00	1,728	0,185	1,049	0,356
		Casado	42	10,98				
		União de Facto	10	10,60				
Feminino		Solteiro	54	10,65	0,978	0,378	0,746	0,476
		Casado	94	11,22				
		União de Facto	33	11,06				
Masculino	Desenvolvimento Família-Trabalho	Solteiro	18	11,00	1,381	0,258	0,050	0,951
		Casado	42	10,90				
		União de Facto	10	10,70				
Feminino		Solteiro	54	11,69	0,743	0,477	,517	0,597
		Casado	94	11,40				
		União de Facto	33	11,24				
Masculino	Afeto Família-Trabalho	Solteiro	18	11,22	4,435	0,056	0,506	0,605
		Casado	42	11,74				
		União de Facto	10	11,00				
Feminino		Solteiro	54	12,11	1,081	0,342	0,593	0,554
		Casado	94	12,27				
		União de Facto	33	12,64				
Masculino	Eficiência Família-Trabalho	Solteiro	18	11,06	1,680	0,194	0,325	0,723
		Casado	42	10,88				
		União de Facto	10	10,30				
Feminino		Solteiro	54	<b>10,20</b>	2,851	0,060	5,722	<b>0,004**</b>
		Casado	94	<b>11,63</b>				
		União de Facto	33	11,21				

Com o intuito de verificar se o nível de percepção de enriquecimento trabalho/família é superior nos indivíduos que possuem um maior número de filhos e qual a diferença em termos de género, formulamos a seguinte hipótese:

**H10: O nível de percepção de enriquecimento trabalho/família é mais elevado nos inquiridos com maior número de filhos**

Para a análise da hipótese de investigação 10 recorreu-se ao teste paramétrico *ANOVA* para as subescalas *desenvolvimento trabalho-família*, *afeto trabalho-família*, *autoeficácia trabalho-família* (género masculino), *desenvolvimento família-trabalho*, *afeto família-trabalho* e *eficiência família-trabalho* e ao teste não paramétrico *Kruskal-Wallis* para a subescala *autoeficácia trabalho-família* para o género feminino.

Tal como na hipótese de investigação 4, na presente também se realizou a análise inferencial do nível de enriquecimento trabalho/família apenas em função da variável número de filhos (recorrendo-se ao teste *ANOVA*) (Tabela 44), bem como se omitiram alguns grupos da variável independente pelo facto de serem muito pequenos (com o máximo de 4 sujeitos).

De acordo com os resultados evidenciados na Tabela 45 verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas na subescala *eficiência família-trabalho* [ $F=5,328$  ( $p=0,005<0,01$ )], sendo os indivíduos que têm dois filhos os que apresentam uma média superior ( $M=11,98$ ). No presente estudo, conclui-se assim que para estes indivíduos o envolvimento com a família exige que evitem desperdiçar tempo no trabalho, encoraja-os a focarem-se no tempo de trabalho e faz com que estejam mais concentrados tornando-os desta forma melhores trabalhadores. Para além destes resultados, verifica-se que os sujeitos com mais de dois filhos obtêm médias superiores, ainda que não significativas, nas subescalas *desenvolvimento trabalho-família* ( $M=11,76$ ), *afeto trabalho-família* ( $M=9,67$ ), *autoeficácia trabalho-família* ( $M=11,51$ ), *desenvolvimento família-trabalho* ( $M=11,57$ ).



Tabela 45 - Médias, teste de Levene, ANOVA do enriquecimento trabalho/família em função do n° de filhos

Subescala	N° de filhos	n	Média	DP	Homogeneidade		ANOVA	
					Levene	P	F	p
Desenvolvimento Trabalho-Família	Não tem filhos	131	11,05	2,03				
	1 filho	69	11,33	2,05	1,491	0,227	2,197	0,113
	2 filhos	49	11,76	1,93				
Afeto Trabalho-Família	Não tem filhos	131	8,92	2,67				
	1 filho	69	9,54	2,57	1,699	0,185	2,194	0,114
	2 filhos	49	9,67	2,26				
Autoeficácia Trabalho-Família	Não tem filhos	131	10,68	2,93				
	1 filho	69	11,20	2,47	3,280	0,059	2,017	0,135
	2 filhos	49	11,51	2,22				
Desenvolvimento Família-Trabalho	Não tem filhos	131	11,42	2,03				
	1 filho	70	11,13	2,32	0,784	0,458	0,676	0,510
	2 filhos	49	11,57	2,22				
Afeto Família-Trabalho	Não tem filhos	131	12,12	2,37				
	1 filho	69	12,10	2,25	0,261	0,771	0,050	0,951
	2 filhos	49	12,00	2,23				
Eficiência Família-Trabalho	Não tem filhos	131	10,66	2,60				
	1 filho	69	11,19	2,28	2,560	0,079	5,328	<b>0,005</b>
	2 filhos	49	<b>11,98</b>	2,23				<b>**</b>

\*\* $p < 0,01$ 

Numa análise por gêneros, é possível constatar que é no gênero feminino que se verificam diferenças estatisticamente significativas [ $F=4,968$  ( $p=0,008 < 0,01$ )], sendo as mulheres com mais de dois filhos as que apresentam médias superiores quando tomada em consideração a subescala *eficiência família-trabalho* ( $M=12,11$ ) (Tabela 46).

Aceitamos assim parcialmente a hipótese visto só existirem diferenças estatisticamente significativas para a subescala *eficiência família-trabalho* (gênero feminino).

Tabela 46 - Médias, teste de Levene, ANOVA e Kruskal-Wallis do enriquecimento trabalho/família em função do nº de filhos (por género)

Sexo	Subescala	Nº de filhos	N	Média	Homogeneidade		ANOVA	
					Levene	P	F	p
Masculino	Desenvolvimento Trabalho-Família	Não tem filhos	32	10,59	0,258	0,774	0,427	0,654
		1 filho	19	11,05				
		2 filhos	12	11,08				
Feminino	Desenvolvimento Trabalho-Família	Não tem filhos	99	11,20	2,452	0,089	1,980	0,141
		1 filho	50	11,44				
		2 filhos	37	11,97				
Masculino	Afeto Trabalho-Família	Não tem filhos	32	8,53	1,110	0,336	2,458	0,094
		1 filho	19	9,95				
		2 filhos	12	9,67				
Feminino	Afeto Trabalho-Família	Não tem filhos	99	9,04	0,207	0,813	0,850	0,429
		1 filho	50	9,38				
		2 filhos	37	9,68				
Masculino	Autoeficácia Trabalho-Família	Não tem filhos	32	10,59	0,195	0,823	0,297	0,744
		1 filho	19	11,00				
		2 filhos	12	11,17				
Feminino	Autoeficácia Trabalho-Família	Não tem filhos	99	87,63 <sup>(*)</sup>	4,229	0,016	2,883 <sup>(**)</sup>	0,237
		1 filho	50	98,18 <sup>(*)</sup>				
		2 filhos	37	102,88 <sup>(*)</sup>				
Masculino	Desenvolvimento Família-Trabalho	Não tem filhos	32	11,31	0,013	0,987	0,862	0,428
		1 filho	19	10,53				
		2 filhos	12	11,50				
Feminino	Desenvolvimento Família-Trabalho	Não tem filhos	99	11,45	0,877	0,418	0,135	0,874
		1 filho	50	11,36				
		2 filhos	37	11,59				
Masculino	Afeto Família-Trabalho	Não tem filhos	32	11,41	0,786	0,460	0,412	0,664
		1 filho	19	11,63				
		2 filhos	12	12,17				
Feminino	Afeto Família-Trabalho	Não tem filhos	99	12,35	1,727	0,181	0,449	0,639
		1 filho	50	12,28				
		2 filhos	37	11,95				
Masculino	Eficiência Família-Trabalho	Não tem filhos	32	10,69	0,081	0,922	0,595	0,555
		1 filho	19	10,84				
		2 filhos	12	11,58				
Feminino	Eficiência Família-Trabalho	Não tem filhos	99	10,65	1,898	0,153	4,968	<b>0,008**</b>
		1 filho	50	11,32				
		2 filhos	37	<b>12,11</b>				

(\*) Média de Ordens (\*\*\*) Kruskal-Wallis Test

\*\*p&lt;0,01

Com o intuito de estudarmos a relação entre o nível de percepção de enriquecimento trabalho/família e o tempo de experiência profissional e qual a diferença em termos de género, formulamos a seguinte hipótese:

**H11: Há uma relação entre o nível de percepção de enriquecimento trabalho/família e o tempo de experiência profissional.**

A hipótese de investigação 11 foi testada com recurso ao coeficiente de correlação de Bravais-Pearson. Para além de se analisarem os resultados por género também se realizou a análise inferencial com a amostra total (Tabela 47).

De acordo com os resultados, verifica-se que existem correlações significativas, porém inversas, entre o nível de percepção de enriquecimento trabalho/família e o tempo de experiência profissional. Neste sentido, a subescala *desenvolvimento família-trabalho* [ $r=-0,185$  ( $p=0,003<0,01$ )], bem como a subescala *afeto família-trabalho* [ $r=-0,169$  ( $p=0,006<0,01$ )] relacionam-se negativamente com o tempo de experiência profissional, concluindo-se que, na presente amostra, quanto maior é o tempo de trabalho menor é o desenvolvimento e afeto da família para o trabalho (ou vice-versa) (Tabela 47).

Tabela 47 - Correlação de Pearson entre o enriquecimento trabalho/família e o tempo de experiência profissional

Enriquecimento Trabalho/Família		Tempo de experiência profissional
Desenvolvimento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	,068
	<i>p</i>	,267
Afeto Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	,017
	<i>p</i>	,781
Autoeficácia Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	,025
	<i>p</i>	,681
Desenvolvimento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	<b>-,185**</b>
	<i>p</i>	<b>,003</b>
Afeto Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	<b>-,169**</b>
	<i>p</i>	<b>,006</b>
Eficiência Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,003
	<i>p</i>	,965

\*\*Correlação é significativa ao nível de 0.01

Analisando os resultados em função do género verifica-se que, para o género feminino, existe uma correlação significativa e positiva entre a subescala *desenvolvimento trabalho-família* e o tempo de experiência profissional [ $r=0,158$  ( $p=0,029<0,05$ )] e uma correlação negativa entre a subescala *desenvolvimento família-trabalho* e os anos de serviço [ $r=-0,162$  ( $p=0,025<0,05$ )]. Neste sentido, para a correlação positiva pode-se concluir que quanto maior é o tempo de experiência profissional maior são os benefícios do envolvimento com o trabalho ao nível do desenvolvimento de competências que ajudam os indivíduos a serem melhores membros da família. Por outro lado, a correlação negativa parece indicar que o aumento de anos de serviço se associa a uma diminuição no envolvimento familiar quando se toma em consideração o desenvolvimento de

conhecimentos e competências que ajudam os sujeitos a serem melhores trabalhadores (ou vice-versa).

Quanto ao género masculino, da leitura e análise da Tabela 48 verifica-se que existe apenas uma correlação significativa, sendo esta num sentido inverso, entre a subescala *eficiência trabalho-família* e tempo de experiência profissional [ $r=-0,238$  ( $p=0,043<0,05$ )]. Conclui-se que quanto menor é o tempo de serviço maior são os benefícios do envolvimento familiar ao nível da gestão do tempo no trabalho e da capacidade de concentração, que ajuda os indivíduos a serem melhores trabalhadores (ou vice-versa).

Aceita-se então parcialmente a hipótese de investigação visto só as subescalas desenvolvimento trabalho-família (género feminino), desenvolvimento família-trabalho (género masculino) e eficiência família-trabalho (género masculino) apresentarem diferenças estatisticamente significativas.

Tabela 48 - Correlação de Pearson entre o enriquecimento trabalho/família e o tempo de experiência profissional (por género)

Enriquecimento Trabalho/Família		Tempo de experiência profissional
Feminino	Desenvolvimento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> <b>,158*</b> <i>p</i> <b>,029</b>
	Afeto Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> ,042 <i>p</i> ,564
	Autoeficácia Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> ,090 <i>p</i> ,216
	Desenvolvimento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> <b>-,162*</b> <i>p</i> <b>,025</b>
	Afeto Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> -,133 <i>p</i> ,065
	Eficiência Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> ,095 <i>p</i> ,187
Masculino	Desenvolvimento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> -,103 <i>p</i> ,384
	Afeto Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> -,037 <i>p</i> ,759
	Autoeficácia Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> -,135 <i>p</i> ,254
	Desenvolvimento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> -,206 <i>p</i> ,081
	Afeto Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> -,215 <i>p</i> ,068
	Eficiência Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> <b>-,238*</b> <i>p</i> <b>,043</b>

\*Correlação é significante ao nível de 0.05

De forma a estudarmos a relação entre o nível de percepção de enriquecimento trabalho/família e o número médio de horas por semana e qual a diferença em termos de género, formulamos a seguinte hipótese:

**H12: Há uma relação entre o nível de percepção de enriquecimento trabalho/família e o número médio de horas por semana.**

Tendo em consideração a hipótese de investigação 12 foi utilizado o coeficiente de correlação paramétrico (*Pearson*).

Numa análise global, verifica-se que não existem correlações estatisticamente significativas entre o número médio de horas semanais de trabalho e todas as subescalas do questionário de enriquecimento trabalho/família (Tabela 49).

Tabela 49 - Correlação de Pearson entre o enriquecimento trabalho/família e o número médio de horas de trabalho por semana

Enriquecimento Trabalho/Família		Nº médio de horas de trabalho por semana
Desenvolvimento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	-,051
	<i>p</i>	,403
Afeto Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	,024
	<i>p</i>	,698
Autoeficácia Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	,028
	<i>p</i>	,653
Desenvolvimento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,037
	<i>p</i>	,546
Afeto Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,008
	<i>p</i>	,891
Eficiência Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	,006
	<i>p</i>	,924

O mesmo acontece quando os resultados são analisados em função do género, isto é, não se verifica a existência de correlações estatisticamente significativas entre as variáveis número de horas médio por semana de trabalho e as subescalas desenvolvimento, afeto, autoeficácia trabalho-família, desenvolvimento, afeto e eficiência família-trabalho. Conclui-se que o enriquecimento trabalho/família não se associa de forma significativa com o número de horas de trabalho pelo que se rejeita a hipótese de investigação levantada (Tabela 50).

Tabela 50 - *Correlação de Pearson entre o enriquecimento trabalho/família e o número médio de horas de trabalho por semana (por gênero)*

Enriquecimento Trabalho/Família		Nº médio de horas de trabalho por semana	
Feminino	Desenvolvimento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	-,018 ,802
	Afeto Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	,003 ,969
	Autoeficácia Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	,056 ,435
	Desenvolvimento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	-,062 ,392
	Afeto Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	,023 ,751
	Eficiência Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	,016 ,822
	Desenvolvimento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	-,067 ,572
	Afeto Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	,093 ,436
	Autoeficácia Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	-,015 ,901
	Desenvolvimento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	,054 ,650
Masculino	Afeto Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	-,015 ,899
	Eficiência Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	,007 ,955

De forma a estudarmos a relação entre o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família, formulamos a seguinte hipótese:

**H13: Há uma relação entre o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família**

A presente hipótese de investigação foi testada com o coeficiente de correlação de Bravais-Pearson.

De acordo com os resultados evidenciados na Tabela 51 verifica-se a existência de diversas correlações negativas significativas. Desta forma, é possível observar para a subescala *tempo trabalho-família* que as correlações significativas variam entre -0,126 e -0,289, pelo que se conclui que quanto maior é o conflito ligado ao tempo do trabalho para a família menor é o enriquecimento trabalho/família (à exceção da subescala *afeto família-trabalho*), ou vice-versa.

Quanto ao conflito *tempo família-trabalho*, verifica-se que este se relaciona negativamente apenas com a subescala *autoeficácia trabalho-família* [ $r=-0,126$  ( $p=0,040<0,05$ )], pelo que se pode inferir que quanto maior é o tempo dedicado à família menor é a autoeficácia do trabalho para a família, ou vice-versa.

No que se refere à subescala *tensão trabalho-família* verifica-se que as correlações significativas variam entre -0,121 e -0,377 pelo que se conclui que quanto maior é a tensão do trabalho para a família menor é o enriquecimento trabalho/família, ou vice-versa. O mesmo acontece com a subescala *tensão família-trabalho* visto esta se relacionar negativamente com as subescalas *afeto trabalho-família* [ $r=-0,205$  ( $p=0,001<0,01$ )], *autoeficácia trabalho-família* [ $r=-0,220$  ( $p=0,000<0,01$ )], *afeto família-trabalho* [ $r=-0,167$  ( $p=0,006<0,01$ )] e *eficiência família-trabalho* [ $r=-0,150$  ( $p=0,014<0,05$ )], concluindo-se que o aumento do *stress* ligado às responsabilidades familiares, a ansiedade e a tensão oriunda da vida familiar enfraquecem a capacidade de realização no trabalho, diminui o otimismo, o bom humor, a felicidade, a autorrealização profissional o que consequentemente impede os indivíduos de serem melhores membros da família. Em paralelo, os resultados obtidos indicam também que o aumento da tensão da família para o trabalho diminui o enriquecimento do envolvimento com a família implicando a diminuição de sentimentos positivos e a capacidade de concentração impossibilitando, assim, os sujeitos tornarem-se melhores trabalhadores. Esta interpretação pode ser realizada ao contrário uma vez que a mesma é feita com base nas associações entre variáveis e não em análises causais.

Tendo em conta a subescala *comportamento trabalho-família* constata-se, mediante os resultados, que esta se relaciona de forma negativa com todas as subescalas de enriquecimento trabalho/família (à exceção da subescala *afeto família-trabalho*), oscilando as correlações significativas entre -0,182 e -0,274. Neste sentido, quanto maior é o conflito ligado ao *comportamento trabalho-família* menor é o enriquecimento ao nível do *desenvolvimento trabalho-família*, *afeto trabalho-família*, *autoeficácia trabalho-família*, *desenvolvimento família-trabalho* e *eficiência família-trabalho*. O mesmo acontece com a

subescala *comportamento família-trabalho*, ou seja, esta relaciona-se negativamente com todas as subescalas de enriquecimento trabalho/família, à exceção da subescala *afeto família-trabalho*, pelo que um maior conflito ligado ao *comportamento família-trabalho* diminui o enriquecimento trabalho/família. As relações significativas variam entre -0,172 e -0,294.

Tabela 51 - Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família

		Tempo TF	Tempo FT	Tensão TF	Tensão FT	Comportamento TF	Comportamento FT
Desenvolvimento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	<b>-,273**</b> <b>,000</b>	-,057 ,358	<b>-,198**</b> <b>,001</b>	,043 ,481	<b>-,255**</b> <b>,000</b>	<b>-,294**</b> <b>,000</b>
Afeto Trabalho- Família	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	<b>-,289**</b> <b>,000</b>	-,091 ,137	<b>-,377**</b> <b>,000</b>	<b>-,205**</b> <b>,001</b>	<b>-,274**</b> <b>,000</b>	<b>-,247**</b> <b>,000</b>
Autoeficácia Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	<b>-,214**</b> <b>,000</b>	<b>-,126*</b> <b>,040</b>	<b>-,255**</b> <b>,000</b>	<b>-,220**</b> <b>,000</b>	<b>-,233**</b> <b>,000</b>	<b>-,217**</b> <b>,000</b>
Desenvolvimento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	<b>-,126*</b> <b>,040</b>	-,008 ,893	<b>-,125*</b> <b>,042</b>	,055 ,372	<b>-,193**</b> <b>,002</b>	<b>-,172**</b> <b>,005</b>
Afeto Família- Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	-,040 ,521	-,019 ,763	<b>-,121*</b> <b>,049</b>	<b>-,167**</b> <b>,006</b>	-,042 ,494	-,095 ,121
Eficiência Família- Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i> <i>p</i>	<b>-,147*</b> <b>,017</b>	-,036 ,557	<b>-,174**</b> <b>,004</b>	<b>-,150*</b> <b>,014</b>	<b>-,182**</b> <b>,003</b>	<b>-,205**</b> <b>,001</b>

\*\*Correlação é significativa ao nível de 0.01

\*Correlação é significativa ao nível de 0.05

Analisando os resultados por género é possível constatar diversas correlações negativas e estatisticamente significativas.

De acordo com a análise dos resultados da tabela 52 verifica-se, para o género feminino, que as correlações para a subescala *tempo trabalho-família* variam entre -0,153 e -0,261 pelo que se conclui que quanto maior é o conflito do trabalho para a família menor é o enriquecimento trabalho/família (à exceção da subescala *afeto família-trabalho*). Quanto à subescala *tempo família-trabalho* as correlações variam entre -0,116 e -0,162 pelo que se pode inferir que quanto maior é o conflito relacionado com o tempo da família para o trabalho menor é o enriquecimento ao nível do desenvolvimento, afeto e autoeficácia do trabalho para a família. Ainda dentro do género feminino, encontram-se correlações entre todas as subescalas do enriquecimento trabalho/família e a subescala *tensão trabalho-família* sugerindo estes resultados que o enriquecimento trabalho/família se associa de forma inversa com a tensão do trabalho para a família. Relativamente ao conflito da *tensão*



*família-trabalho* conclui-se que este se relaciona negativamente com as subescalas de enriquecimento, nomeadamente *afeto trabalho-família* [ $r=-0,250$  ( $p=0,000<0,01$ )], *autoeficácia trabalho-família* [ $r=-0,265$  ( $p=0,000<0,01$ )], *afeto família-trabalho* [ $r=-0,249$  ( $p=0,000<0,01$ )] e *eficiência família-trabalho* [ $r=-0,189$  ( $p=0,008<0,01$ )]. Tendo em consideração a subescala *comportamento trabalho-família* verifica-se, mediante os resultados, que esta se relaciona de forma inversa com as subescalas *afeto* [ $r=-0,292$  ( $p=0,000<0,01$ )] e *autoeficácia* [ $r=-0,250$  ( $p=0,000<0,01$ )] *trabalho-família* e ainda com as subescalas *desenvolvimento* [ $r=-0,206$  ( $p=0,004<0,01$ )] e *eficiência* [ $r=-0,189$  ( $p=0,008<0,01$ )] *família-trabalho*. Por último, no género feminino, verifica-se a existência de quatro correlações negativas e estatisticamente significativas entre a subescala *comportamento família-trabalho* e as subescalas *afeto* [ $r=-0,292$  ( $p=0,000<0,01$ )], *autoeficácia* [ $r=-0,251$  ( $p=0,000<0,01$ )] *trabalho-família* e ainda com as subescalas *desenvolvimento* [ $r=-0,233$  ( $p=0,001<0,01$ )] e *eficiência* [ $r=-0,273$  ( $p=0,000<0,01$ )] *família-trabalho*.

No que concerne ao género masculino é possível concluir que existem apenas três correlações estatisticamente significativas e estas também são no sentido inverso, isto é, quando o valor de uma variável aumenta o valor da outra diminui. Neste sentido, para a subescala *tempo trabalho-família* verifica-se que se relaciona com as subescalas *desenvolvimento* [ $r=-0,307$  ( $p=0,008<0,01$ )] e *afeto* [ $r=-0,292$  ( $p=0,012<0,01$ )] *trabalho-família*. Por outro lado, a subescala *tensão trabalho-família* relaciona-se apenas com a subescala *afeto trabalho-família* [ $r=-0,325$  ( $p=0,005<0,01$ )].

Perante o exposto, aceita-se a hipótese de investigação tendo em conta que se verificam várias correlações negativas.

Tabela 52 - Correlação de Pearson entre o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família em função do género.

		Tempo TF	Tempo FT	Tensão TF	Tensão FT	Comportamento TF	Comportamento FT	
Feminino	Desenvolvimento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	<b>-,261**</b>	<b>-,150*</b>	<b>-,244**</b>	-,010	<b>-,277**</b>	<b>-,331**</b>
		<i>p</i>	<b>,000</b>	<b>,038</b>	<b>,001</b>	,892	,000	,000
	Afeto Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	<b>-,287**</b>	<b>-,116</b>	<b>-,410**</b>	<b>-,250**</b>	<b>-,292**</b>	<b>-,292**</b>
		<i>p</i>	<b>,000</b>	<b>,107</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	Autoeficácia Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	<b>-,229**</b>	<b>-,162*</b>	<b>-,283**</b>	<b>-,265**</b>	<b>-,250**</b>	<b>-,251**</b>
		<i>p</i>	<b>,001</b>	<b>,024</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	Desenvolvimento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	<b>-,153*</b>	,000	<b>-,220**</b>	,049	<b>-,206**</b>	<b>-,233**</b>
		<i>p</i>	<b>,034</b>	,998	<b>,002</b>	,498	<b>,004</b>	<b>,001</b>
	Afeto Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,050	-,075	<b>-,202**</b>	<b>-,249**</b>	-,036	-,118
		<i>p</i>	,486	,303	<b>,005</b>	<b>,000</b>	,617	,101
Eficiência Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	<b>-,172*</b>	-,057	<b>-,226**</b>	<b>-,219**</b>	<b>-,189**</b>	<b>-,273**</b>	
	<i>p</i>	<b>,017</b>	,427	<b>,002</b>	<b>,002</b>	<b>,008</b>	<b>,000</b>	
Masculino	Desenvolvimento Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	<b>-,307**</b>	,187	-,180	,202	-,197	-,175
		<i>p</i>	<b>,008</b>	,114	,128	,087	,095	,138
	Afeto Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	<b>-,292*</b>	-,020	<b>-,325**</b>	-,046	-,210	-,100
		<i>p</i>	<b>,012</b>	,867	<b>,005</b>	,701	,074	,400
	Autoeficácia Trabalho-Família	<i>Correlação de Pearson</i>	-,159	-,021	-,224	-,059	-,172	-,098
		<i>p</i>	,179	,858	,057	,621	,146	,411
	Desenvolvimento Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,050	-,089	,029	,054	-,168	-,006
	<i>p</i>	,672	,452	,810	,648	,156	,959	
Afeto Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	,000	,087	-,011	,046	-,061	-,015	
	<i>p</i>	,999	,464	,930	,698	,608	,901	
Eficiência Família-Trabalho	<i>Correlação de Pearson</i>	-,066	,010	-,069	,083	-,161	,006	
	<i>p</i>	,579	,932	,562	,486	,172	,963	

### 6.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta parte final, após apresentação dos resultados é imperativo dar resposta aos objetivos do nosso trabalho, através da discussão dos resultados obtidos e de uma simultânea reflexão crítica acerca do objetivo nuclear desta investigação: o estudo do equilíbrio trabalho/família nos advogados tendo em conta as diferenças de género. Os resultados supracitados serão assim discutidos, tendo por base autores que se debruçaram sobre a temática em investigação. Para isso, abordam-se os objetivos e as hipóteses gerais

instituídas, baseando-se nos resultados dos testes de hipóteses aplicados e salienta-se a variável género, central no nosso estudo.

No decorrer da exposição, são delineadas algumas conclusões práticas baseadas, por um lado, no enquadramento teórico desenvolvido na primeira parte do trabalho, bem como na própria natureza da prática da advocacia e, por outro lado, nos resultados da investigação empírica.

No intuito de dar resposta ao primeiro objetivo do nosso estudo, relativamente à análise descritiva, verificou-se que a maioria da amostra é do género feminino, o que vai ao encontro dos dados estatísticos sobre o número de advogados (DGPJ/MJ, PORDATA, 2010), traduzindo a tendência do universo dos advogados em Portugal.

No que diz respeito às idades dos advogados da nossa amostra, verificamos que a média das idades situa-se nos 35,32 anos, sendo as idades mais representativas, tanto no género feminino como masculino, compreendidas entre os 30 e 39 anos de idade, correspondendo a 49,8% da amostra.

No que concerne ao estado civil, constatou-se que a maioria dos indivíduos, de ambos os géneros, da nossa amostra é casada.

Analisando a nossa amostra relativamente à existência de filhos, apesar dos valores se assemelharem quantitativamente, a maioria dos indivíduos, do género feminino e do género masculino, tem filhos, sendo que a maioria só têm um filho.

A maioria dos advogados do nosso estudo possui o grau académico de licenciatura.

Quanto ao tempo de experiência profissional, a maior parte dos advogados exercem funções entre 1 e 9 anos. Esta distribuição é igual no caso do género feminino, sendo que no género masculino o exercício de funções é maior entre os 10 e os 19 anos.

Em relação ao número médio de horas semanais exercidas pelos advogados, verificamos que a média é de 47,45 horas, sendo mais representativo o número médio compreendido entre as 41 e as 60 horas semanais, tanto para o género feminino como masculino.

Relativamente ao segundo objetivo específico do nosso estudo, verificamos que a nossa amostra percebe maior conflito do trabalho para a família, sendo mais elevada no género feminino.

No que concerne ao terceiro objetivo específico da nossa investigação, constatamos que na nossa amostra há maior percepção do enriquecimento da família para o trabalho, e sobretudo no género feminino.

Debruçando-nos agora no último objetivo específico do nosso estudo, verificamos que na nossa amostra há uma relação negativa entre o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família.

Quanto às hipóteses formuladas e relativamente à **Hipótese 1** (H1), quando testamos se o nível de percepção de conflito trabalho/família é mais elevado no género feminino verificamos que existem diferenças estatisticamente significativas entre géneros apenas na subescala *tensão trabalho-família*, sendo efetivamente o género feminino que apresenta maior percepção de conflito ao nível da tensão do trabalho para a família. As restantes subescalas não revelam diferenças significativas, não obstante a análise das médias obtidas permitem verificar que o género feminino apresenta ainda um nível de percepção de conflito superior em relação ao *tempo e tensão família-trabalho*. Assim sendo, para a nossa amostra, aceita-se parcialmente a hipótese visto só a escala tensão trabalho-família apresentar diferenças estatisticamente significativas.

De ressaltar que o nosso estudo vai mais além, comparativamente a outros estudos realizados, quando analisa não só a direção do conflito como também os seus recursos. Além de que, apesar do evidente papel que o género representa na relação do trabalho profissional e familiar, poucos estudos debruçaram na análise do género na relação trabalho/família (Parasuramam & Greenhaus, 2002). A maioria dos estudos são somente aplicados em amostras femininas, ou então o papel do género é simplesmente ignorado (Barnett, 1998). Existe, no entanto exceções, mas cujos resultados são contraditórios, pois uns estudos reconhecem que existem diferenças significativas na percepção de conflito trabalho/família em função do género (Duxbury & Higgins, 1991; Grzywacz & Marks, 2000a), mas outros estudos não reconhecem essas diferenças, qualquer que seja o sentido do conflito (Bryon, 2005; Frone et al., 1995; Frone et al., 1992a,b; Kinnunem & Mauno, 1998).

Os resultados deste estudo estão em consonância com os de outros autores que revelam que as mulheres vivenciam maior tensão ao participarem em vários domínios e deste modo percecionam maior conflito trabalho-família que os homens (Hill, 2005; Marshall & Barnett, 1993). Podemos ainda referir que os nossos resultados estão parcialmente em consonância com os de outros autores (Grzywacz & Marks, 2000a; Kmec, 1999) que constataram que apesar de as mulheres despenderem mais tempo no trabalho e na família que os homens, manifestam menor percepção de conflito trabalho/família ou níveis idênticos que o género masculino. Outros estudos relatam que as mulheres apresentam maior nível de percepção de conflito família-trabalho, visto despenderem mais

tempo em tarefas familiares e profissionais (Hill, 2005; Perista, 2002), e que os homens, uma vez que investem mais tempo no trabalho, percecionem maior nível de percepção de conflito trabalho-família (Gutek et al., 1991; Parasuraman & Simmers, 2001; Pinto, 2002; Silva, 2007; Stevens et al., 2004), o que também está em parcial concordância com os nossos resultados.

Na sequência destes resultados, verificamos que o nosso estudo também corrobora parcialmente a abordagem da permeabilidade diferencial dos domínios verificada por Frone e colaboradores (1992b) em que os indivíduos percecionam maior conflito do trabalho para a família do que na direção oposta. Segundo esta abordagem, a família é mais permeável às exigências profissionais do que o domínio profissional às exigências familiares, provavelmente devido ao facto das responsabilidades familiares serem mais flexíveis em termos de tempo e local de execução do que as responsabilidades profissionais.

Os resultados do nosso estudo podem ser explicados pelo fato que, como referido anteriormente, estando as mulheres presentes em maior número no mundo da advocacia, e na nossa amostra, existindo por isso maior concorrência, e como nas sociedades de advogados de alguma dimensão não existem contratos de trabalho mas sim planos de carreira, as mulheres acabam por sofrer maior tensão trabalho-família para alcançarem os objetivos a que se propuseram como advogadas dentro da sociedade.

Relativamente à **Hipótese 2** (H2), verifica-se que não existem correlações estatisticamente significativas entre a idade e o nível de percepção de conflito trabalho/família, concluindo-se que para a presente amostra as variáveis em estudo não se encontram associadas.

Tendo em consideração as análises por géneros, constata-se que também não existem correlações estatisticamente significativas entre a idade e o nível de percepção de conflito trabalho/família, quer para o género feminino quer para o género masculino. Face ao exposto a hipótese de investigação é rejeitada pois em nenhuma situação as variáveis se encontram relacionadas.

Apesar de não existirem muitos estudos que estabeleçam a relação entre a idade e o nível de percepção de conflito trabalho/família, Silva (2007) defende que a idade representa uma variável de estabilização na percepção do conflito trabalho/família, que diminui após a meia-idade.

Os nossos resultados não vão ao encontro do estudo de Kmec (1999), que relatou que os indivíduos mais novos exibem maiores índices de percepção de conflito entre os

domínios profissional e familiar, nem com o estudo de Grzywacz e colaboradores (2002) que relata que isto só ocorre no caso das mulheres e na direção da família para o trabalho. Outros autores (Stevens et al., 2004) ainda referem que a idade constitui um interessante aspeto demográfico que influencia o nível de perceção de conflito trabalho-família nos homens, mas não nas mulheres, e que são os homens entre os 31 e 40 anos que vivenciam maior conflito trabalho-família, isto porque esta idade tem implícitas maiores exigências profissionais.

No que respeita à **Hipótese 3** (H3), verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos na subescala *tempo família-trabalho*. Neste sentido, o grupo dos casados apresenta uma média superior quando comparado com o grupo de união de facto, pelo que são os casados que apresentam um nível de perceção de conflito superior na gestão do tempo da família para o trabalho. As restantes comparações não se revelaram significativas.

Numa análise por géneros verifica-se uma comparação estatisticamente significativa no género feminino na subescala *tempo família-trabalho*. Desta forma, as mulheres casadas quando comparadas com as mulheres que vivem em união de facto são as que apresentam uma maior perceção de conflito ao nível do tempo da família para o trabalho, sugerindo este resultado que o tempo que as mulheres casadas dedicam às responsabilidades familiares interfere com as responsabilidades do trabalho.

Tendo em consideração os resultados aceita-se parcialmente a hipótese de investigação uma vez que só existem diferenças, logo perceção de conflito, na subescala *tempo família-trabalho* (género feminino).

Os resultados do nosso estudo vão ao encontro de vários estudos internacionais (Coltrane, 2000; Shelton & John, 1996) e também nacionais (Perista, 2002; Pinto, 2002), que constataram que as mulheres casadas despendem um maior número de horas em tarefas familiares e parentais, ficando estas sujeitas a uma maior perceção do conflito família-trabalho.

O número de papéis que um individuo desempenha aumenta com o casamento, através do aumento da família, do número de eventos familiares e também pelo número de familiares que precisam de apoio (Silva, 2007). Além de que, em Portugal as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelo funcionamento do seio familiar (Santos, 2008).

Os nossos resultados podem ser explicados pelo facto de que a nossa amostra além de ser maioritariamente constituída por mulheres, o estado civil mais representativo é o de

casado (a). Neste contexto, foi deveras importante uma análise em função do gênero, uma vez que as dificuldades de conciliação entre o domínio profissional e familiar são sentidas pelas mulheres casadas com maior intensidade e frequência (Santos, 2008; Zimmerman et al., 2003).

Quanto à **Hipótese 4** (H4), ao analisarmos se o nível de percepção de conflito trabalho/família é mais elevado nos advogados com maior número de filhos, constatamos que não existem diferenças estatisticamente significativas entre as subescalas conflito trabalho/família e o número de filhos.

No entanto, numa análise por gênero, constata-se que existem diferenças significativas no gênero feminino quando considerada a subescala *tempo família-trabalho* e a variável número de filhos. As mulheres que têm dois filhos, quando comparadas com as que não têm nenhum filho, são as que apresentam um maior nível de percepção de conflito na gestão do tempo, visto que o tempo que dedicam às responsabilidades familiares interfere com as responsabilidades no trabalho.

Por outro lado, quando tomada em consideração a subescala *tensão trabalho-família* verificam-se diferenças significativas no gênero masculino, sendo os homens que não têm filhos aqueles que revelam uma média superior.

Desta forma, aceita-se parcialmente a hipótese pois só a subescala tempo família-trabalho do gênero feminino é que corrobora a hipótese formulada.

Estes resultados estão parcialmente em conformidade com os de vários autores (Bryon, 2005; Grzywacs & Marks, 2000; Jacobs & Gerson, 2004; Steven et al., 2004) que referem que na estrutura familiar, a existência de filhos é dos fatores que exerce uma influência mais determinante no aumento da percepção do conflito família-trabalho nas mulheres, mas não para os homens.

É de realçar que o tipo e a qualidade das tarefas familiares desenvolvidas por homens e mulheres são muito díspares. As mulheres são responsáveis pelas tarefas diárias, que implicam mais tempo e estão aliadas ao cuidado dos filhos (Perista, 2002; Torres, 2004), enquanto os homens desempenham tarefas tradicionalmente masculinas, mais flexíveis em termos de tempo e frequência, que ocorrem fora de casa e têm por vezes associada uma vertente lúdica como tratar do carro, do jardim, *bricolage*, etc.

Os resultados da nossa hipótese podem ser explicados, pois para além de, como referido anteriormente, as advogadas da nossa amostra estarem presentes em maior número e terem planos de carreira com objetivos a cumprir, a maternidade apresenta-se assim como um obstáculo à progressão da carreira profissional das mulheres (Guerreiro &

Abrantes, 2007; Torres, 2004), ou seja, existe dificuldade em compatibilizar a carreira com a maternidade e a educação dos filhos, bem como pelo facto do papel familiar feminino constituir parte da sua identidade social (Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005). As crenças que as mulheres são mais indicadas para os trabalhos domésticos e os homens para o mercado de trabalho são ainda uma realidade, e apesar das evidentes tentativas de mudar claramente estas crenças, o padrão é ainda, em muitos casos, o mesmo (Silva, 2007).

Ao relacionarmos o nível de perceção de conflito trabalho/família e o tempo de experiência profissional, observa-se que não existem correlações estatisticamente significativas. Analisando os resultados por género verifica-se que também não existem correlações estatisticamente significativas, quer para o género feminino quer para o género masculino. Neste sentido, rejeita-se a **Hipótese 5** (H5) uma vez que não existe uma relação inversa entre o tempo de serviço e o nível de perceção de conflito trabalho/família. Esta hipótese tem um cariz mais exploratório, dado que não foram encontrados estudos que estabelecessem relação entre o nível de perceção de conflito trabalho/família e o tempo de experiência profissional, num ou noutro sentido.

No que concerne à **Hipótese 6** (H6), que relaciona o nível de perceção de conflito trabalho/família e o número médio de horas por semana, verifica-se que existem duas correlações positivas e estatisticamente significativas. Neste sentido, conclui-se que quanto maior é o número de horas médias semanais de trabalho maior é o nível de perceção de conflito trabalho-família relacionado com o tempo. O mesmo acontece na subescala *tensão trabalho-família*, pelo que quanto mais horas de trabalho os sujeitos realizam maior é a tensão do trabalho para a família.

Numa análise por género verifica-se que para o género feminino existem duas correlações positivas estatisticamente significativas. Assim, conclui-se que quanto maior é o número médio de horas de trabalho por semana maior é o nível de perceção de conflito trabalho-família relacionado com o tempo, bem como maior é a tensão do trabalho para a família.

No que concerne aos resultados do género masculino verifica-se que existe apenas uma correlação positiva e estatisticamente significativa, concluindo-se que quanto maior é o número médio de horas de trabalho durante a semana maior é a perceção de conflito ao nível da gestão do tempo do trabalho para a família.

Face ao exposto aceita-se parcialmente a hipótese de investigação 6, visto só existirem correlações positivas e significativas, por género, nas subescalas *tempo trabalho-família* e *tensão trabalho-família*.



As investigações que estudam a relação do número de horas no trabalho com o nível de percepção de conflito trabalho/família não são consistentes nas suas conclusões. Os nossos resultados vão parcialmente ao encontro de outros autores (Greenhaus & Beutell, 1985; Kmec, 1999) que relatam que a um maior número de horas despendido no trabalho está associado maior nível de percepção de conflito trabalho-família.

No estudo do equilíbrio trabalho/família o número de horas perdidas no trabalho é considerado como uma variável chave (Barnett, 1998; Greenhaus & Beutell, 1985), visto que o tempo é um recurso limitado, e se um indivíduo gasta mais horas para cumprir as responsabilidades de um papel, resta-lhe menos tempo para cumprir as exigências do outro papel.

Os nossos resultados podem ser explicados pelo facto de que os advogados, devido à especificidade das suas funções, ao elevado volume de trabalho, à pressão dos prazos e aos intensos ritmos de trabalho, despendem um maior número de horas nas suas funções podendo assim levar ao aumento do nível de percepção de conflito trabalho-família (Afonso & Queirós, 2011) no recurso tempo e tensão.

No que concerne à **Hipótese 7 (H7)**, tentamos perceber se o nível de percepção de enriquecimento é mais elevado no género feminino, e verificamos que existem diferenças estatisticamente significativas, inferindo-se que o género feminino obtém médias mais altas nas subescalas *desenvolvimento trabalho-família* e *afeto família-trabalho*. Neste sentido, conclui-se que o envolvimento com o trabalho ajuda as mulheres a compreender diferentes pontos de vista, adquirir conhecimentos e competências que por sua vez as ajuda a ser um melhor membro na sua família. No mesmo sentido, o envolvimento positivo com a família aumenta o bom humor, o otimismo e a felicidade ajudando as mulheres a serem melhores trabalhadoras.

Por último, também é possível concluir que o género feminino obtém médias mais altas, ainda que não significativas, nas restantes subescalas, nomeadamente *afeto trabalho-família*, *autoeficácia trabalho-família*, *desenvolvimento família-trabalho* e *eficiência família-trabalho*.

Apesar do género feminino apresentar em todas as subescalas médias superiores, apenas as subescalas *desenvolvimento trabalho-família* e *afeto família-trabalho* é que apresentam diferenças estatisticamente significativas pelo que se aceita parcialmente a hipótese de investigação.

Os nossos resultados vão assim parcialmente ao encontro dos estudos de vários autores (Aryee et al., 2005; Marshall & Barnett, 1993; Grzywacz et al., 2002; Grzywacz &

Marks, 2000a) que relatam que as mulheres percebem maior enriquecimento trabalho/família que os homens. No entanto, há autores (Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992b) que contrariam os resultados obtidos na presente investigação ao evidenciarem que não existem quaisquer diferenças entre os dois gêneros.

Como referido anteriormente, apesar da grande maioria dos estudos se centrarem na perspectiva do conflito, esta não espelha inteiramente a dinâmica existente na relação trabalho/família. São vários os autores que sugerem a existência de uma relação recíproca, positiva, entre os domínios trabalho e família, em que a participação num dos domínios é beneficiada pelas experiências, habilidades e oportunidades desenvolvidas no outro domínio (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Bass, 2003; Grzymacz & Marks, 2000a; Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992b; Werbel & Walter, 2002).

Relativamente à **Hipótese 8** (H8) verificou-se que existem duas correlações negativas estatisticamente significativas entre as variáveis idade e as subescalas *desenvolvimento família-trabalho* e *afeto família-trabalho*. Neste sentido, conclui-se que quanto maior é a idade menor é o desenvolvimento da família para o trabalho, bem como menor é o afeto da família para o trabalho. Numa análise por género verifica-se para o género feminino uma correlação positiva e significativa entre a idade e a subescala *desenvolvimento trabalho-família* e uma correlação negativa entre a idade e a subescala *afeto família-trabalho*. Neste sentido, conclui-se que as mulheres mais velhas apresentam um maior desenvolvimento do trabalho para a família e um menor afeto da família para o trabalho.

Quanto ao género masculino verifica-se a existência de três correlações negativas estatisticamente significativas entre a idade e as subescalas *desenvolvimento família-trabalho*, *afeto família-trabalho* e *eficiência família-trabalho*. Perante os resultados, as conclusões parecem indicar que o aumento da idade se associa à diminuição do desenvolvimento, afeto e eficiência da família para o trabalho. Desta forma, aceita-se parcialmente a hipótese de investigação uma vez que apenas a subescala desenvolvimento trabalho-família (género feminino), bem como as subescalas desenvolvimento, afeto e eficiência família-trabalho (género masculino) apresentam uma associação significativa com a idade.

Os nossos resultados não estão em concordância com os estudos de Grzywacz e Marks (2000a), que relatam que as mulheres mais novas experimentam maiores índices de percepção de enriquecimento do domínio profissional para o domínio familiar, enquanto que

os homens mais novos experimentam menor nível de percepção de enriquecimento do que os homens mais velhos.

Em relação à **Hipótese 9** (H9), verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre o estado civil e o nível de percepção de enriquecimento trabalho/família. Numa análise por género é possível concluir que existe apenas uma diferença estatisticamente significativa. Esta encontra-se no género feminino quando considerada a subescala *eficiência família-trabalho*, pelo que são as mulheres casadas as que apresentam uma média superior ao nível da eficiência da família para o trabalho quando comparadas com as solteiras. As restantes comparações não se revelam significativas. Neste sentido, aceita-se parcialmente a hipótese de investigação visto que apenas a subescala *eficiência família-trabalho* (género feminino) apresenta diferenças significativas. Esta hipótese apresenta um carácter exploratório, dado que não foram encontrados estudos que estabelecessem relação entre o nível de percepção de enriquecimento trabalho/família e o estado civil.

A fim de testarmos a **Hipótese 10** (H10) e, desta maneira, verificarmos se o nível de percepção de enriquecimento trabalho/família é superior nos indivíduos que possuem um maior número de filhos, constatamos que existem diferenças estatisticamente significativas na subescala *eficiência família-trabalho*, sendo os indivíduos que têm dois filhos os que apresentam uma média superior. No presente estudo, conclui-se assim que para estes indivíduos o envolvimento com a família exige que evitem desperdiçar tempo no trabalho, encoraja-os a focarem-se no tempo de trabalho e faz com que estejam mais concentrados tornando-os desta forma melhores trabalhadores. Para além destes resultados, verifica-se que os sujeitos com mais de dois filhos obtêm médias superiores, ainda que não significativas, nas subescalas *desenvolvimento trabalho-família*, *afeto trabalho-família*, *autoeficácia trabalho-família*, *desenvolvimento família-trabalho*.

Numa análise por géneros, é possível constatar que é no género feminino que se verificam diferenças estatisticamente significativas sendo as mulheres com mais de dois filhos as que apresentam médias superiores quando tomada em consideração a subescala *eficiência família-trabalho*.

Aceitamos assim parcialmente a hipótese visto só existirem diferenças estatisticamente significativas para a subescala *eficiência família-trabalho* no género feminino.

Foram poucos os estudos encontrados que estabelecem a relação entre o nível de enriquecimento e o número de filhos. Os estudos realizados por Fontaine, Andrade, Matias,

Gato, e Mendonça (2007), afirmam que as tarefas familiares relacionadas com o cuidado dos filhos são as que mais satisfazem os indivíduos, ou seja, as experiências e o afeto pelos filhos podem levar a maior satisfação e eficiência com o papel profissional, o que vai parcialmente ao encontro dos resultados do presente estudo. Estes estão ainda em parcial concordância com o estudo de Hill (2005) que relata que a existência de filhos contribui para uma maior percepção do nível de enriquecimento trabalho/família, todavia contrariam os estudos de Grzywacz e colaboradores (2002) e Grzywacz e Marks (2000a) que verificaram que os indivíduos com filhos evidenciavam menor percepção de enriquecimento trabalho/família do que os indivíduos sem filhos.

Pela análise dos resultados face à **Hipótese 11** (H11), que relaciona o nível de percepção de enriquecimento trabalho/família e o tempo de experiência profissional, verifica-se que existem correlações significativas, porém inversas, entre o nível de percepção de enriquecimento trabalho/família e o tempo de experiência profissional. Neste sentido, a subescala *desenvolvimento família-trabalho*, bem como a subescala *afeto família-trabalho* relacionam-se negativamente com o tempo de experiência profissional, concluindo-se que, na presente amostra, quanto maior é o tempo de trabalho menor é o desenvolvimento e afeto da família para o trabalho. Analisando os resultados em função do género verifica-se que, para o género feminino, existe uma correlação significativa e positiva entre a subescala *desenvolvimento trabalho-família* e o tempo de experiência profissional e uma correlação negativa entre a subescala *desenvolvimento família-trabalho* e os anos de serviço. Neste sentido, para a correlação positiva pode-se concluir que quanto maior é o tempo de experiência profissional maiores são os benefícios do envolvimento com o trabalho ao nível do desenvolvimento de competências que ajudam os indivíduos a serem melhores membros da família. Por outro lado, a correlação negativa parece indicar que o aumento de anos de serviço se associa a uma diminuição no envolvimento familiar quando se toma em consideração o desenvolvimento de conhecimentos e competências que ajudam os sujeitos a serem melhores trabalhadores (ou vice-versa).

Quanto ao género masculino, verifica-se que existe apenas uma correlação significativa, sendo esta num sentido inverso, entre a subescala *eficiência trabalho-família* e tempo de experiência profissional. Conclui-se que quanto menor é o tempo de serviço maiores são os benefícios do envolvimento familiar ao nível da gestão do tempo no trabalho e da capacidade de concentração, que ajuda os indivíduos a serem melhores trabalhadores (ou vice-versa).

Aceita-se então parcialmente a hipótese de investigação visto só as subescalas desenvolvimento trabalho-família (género feminino), desenvolvimento família-trabalho (género masculino) e eficiência família-trabalho (género masculino) apresentarem diferenças estatisticamente significativas.

À semelhança da hipótese 5, esta hipótese tem um cariz mais exploratório, dado que não foram encontrados estudos que sustentassem a relação entre o nível de perceção de enriquecimento trabalho/família e o tempo de experiência profissional, num ou noutro sentido.

**Quanto à Hipótese 12 (H12)**, ao analisarmos a relação entre o nível de perceção de enriquecimento trabalho/família e o número médio de horas semanais, verifica-se que não existem correlações estatisticamente significativas em todas as subescalas do questionário de enriquecimento trabalho/família.

O mesmo acontece quando os resultados são analisados em função do género, isto é o nível de perceção de enriquecimento trabalho/família não se associa de forma significativa com o número de horas de trabalho pelo que se rejeita a hipótese de investigação levantada.

Os nossos resultados vão ao encontro do estudo de Voydanoff, 2004, que refere que o número de horas despendido no trabalho não tem qualquer relação com a perceção do enriquecimento entre o domínio profissional e familiar.

Face aos resultados da **Hipótese 13 (H13)** que relaciona o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família, em termos gerais, observa-se a existência de diversas correlações negativas significativas. Desta forma, é possível observar para a subescala *tempo trabalho-família* que quanto maior é o conflito ligado ao tempo do trabalho para a família menor é o enriquecimento trabalho/família (à exceção da subescala *afeto família-trabalho*), ou vice-versa.

Quanto ao conflito *tempo família-trabalho*, verifica-se que este se relaciona negativamente apenas com a subescala *autoeficácia trabalho-família*, pelo que se pode inferir que quanto maior é o tempo dedicado à família menor é a perceção de autoeficácia do trabalho para a família, ou vice-versa.

No que se refere à subescala *tensão trabalho-família* verifica-se que quanto maior é a tensão do trabalho para a família menor é o enriquecimento trabalho/família, ou vice-versa. O mesmo acontece com a subescala *tensão família-trabalho* visto esta se relacionar negativamente com as subescalas *afeto trabalho-família*, *autoeficácia trabalho-família*, *afeto família-trabalho* e *eficiência família-trabalho*, concluindo-se que o aumento

do *stress* ligado às responsabilidades familiares, a ansiedade e a tensão oriunda da vida familiar enfraquecem a capacidade de realização no trabalho, diminui o otimismo, o bom humor, a felicidade, a autorrealização profissional, o que conseqüentemente impede os indivíduos de serem melhores membros da família. Em paralelo, os resultados obtidos indicam que o aumento da tensão da família para o trabalho diminui o enriquecimento do envolvimento com a família implicando a diminuição de sentimentos positivos e a capacidade de concentração impossibilitando, assim, os sujeitos tornarem-se melhores trabalhadores. Esta interpretação pode ser realizada ao contrário uma vez que a mesma é feita com base nas associações entre variáveis e não em análises causais.

Tendo em conta a subescala *comportamento trabalho-família* constata-se, mediante os resultados, que esta se relaciona de forma negativa com todas as subescalas de enriquecimento trabalho/família (à exceção da subescala *afeto família-trabalho*). Neste sentido, quanto maior é o conflito ligado ao *comportamento trabalho-família* menor é o enriquecimento ao nível do *desenvolvimento trabalho-família*, *afeto trabalho-família*, *autoeficácia trabalho-família*, *desenvolvimento família-trabalho* e *eficiência família-trabalho*. O mesmo acontece com a subescala *comportamento família-trabalho*, ou seja, esta relaciona-se negativamente com todas as subescalas de enriquecimento trabalho/família, à exceção da subescala *afeto família-trabalho*, pelo que um maior conflito ligado ao *comportamento família-trabalho* diminui o enriquecimento trabalho/família.

Os nossos resultados estão em consonância com os obtidos por Henessy (2007) que verificou que o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família têm uma relação negativa. No entanto, a maioria dos autores (Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Marks, 2000a; Kirchemeyer, 1992a, 1993) contrariam os resultados obtidos na presente investigação ao constatarem que o grau em que ocorrem as experiências de enriquecimento entre os papéis profissional e familiar não está relacionado com o grau de conflito que é experimentado entre esses mesmos papéis, ou seja, o conflito e o enriquecimento não constituem polos opostos de um mesmo contínuo.

Numa análise por género, verificam-se várias correlações negativas e estatisticamente significativas. No género feminino quanto maior é o conflito do trabalho para a família menor é o enriquecimento trabalho/família (à exceção da subescala *afeto família-trabalho*). Na subescala *tempo família-trabalho*, pode-se inferir que quanto maior é o conflito relacionado com o tempo da família para o trabalho, menor é o enriquecimento ao nível do desenvolvimento, afeto e autoeficácia do trabalho para a família. Encontram-se ainda correlações entre todas as subescalas do enriquecimento trabalho/família e a

subescala *tensão trabalho-família*, sugerindo que o enriquecimento trabalho/família se associa de forma inversa com a tensão do trabalho para a família. Em relação ao conflito da *tensão família-trabalho*, este relaciona-se negativamente com as subescalas de enriquecimento, sobretudo *afeto trabalho-família*, *autoeficácia trabalho-família*, *afeto família-trabalho* e *eficiência família-trabalho*. Tendo em conta a subescala *comportamento trabalho-família*, verifica-se que esta se relaciona de forma inversa com as subescalas *afeto* e *autoeficácia trabalho-família* e ainda com as subescalas *desenvolvimento* e *eficiência família-trabalho*. Por último, verifica-se a existência de quatro correlações negativas e estatisticamente significativas entre a subescala *comportamento família-trabalho* e as subescalas *afeto*, *autoeficácia trabalho-família* e ainda com as subescalas *desenvolvimento* e *eficiência família-trabalho*. No que concerne ao género masculino é possível concluir que existem apenas três correlações estatisticamente significativas e estas também são no sentido inverso, isto é, quando o valor de uma variável aumenta o valor da outra diminui. Assim, a subescala *tempo trabalho-família* relaciona-se com as subescalas *desenvolvimento* e *afeto trabalho-família*. Por outro lado, a subescala *tensão trabalho-família* relaciona-se apenas com a subescala *afeto trabalho-família*.

Constatamos que na literatura não existem estudos que relacionem o conflito trabalho/família com o enriquecimento trabalho/família em função do género, por isso, entendemos que a nossa hipótese tem um carácter exploratório.

Perante o exposto, aceita-se a hipótese de investigação tendo em conta que se verificam várias correlações negativas.

Os resultados do presente estudo sugerem que os advogados com níveis mais elevados de conflito trabalho/família são mais propensos a relatar níveis mais baixos de enriquecimento trabalho/família (e vice-versa). Pela definição, o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família representam dois diferentes potenciais resultados da gestão simultânea dos papéis do trabalho e da família. Greenhaus e Beutell (1985) definiram o conflito trabalho/família como “uma forma de atrito em que as pressões dos papéis do trabalho e da família são incompatíveis entre si em alguns aspetos” (p. 77). O enriquecimento trabalho/família é definida como “a medida em que as experiências de um papel melhoram a qualidade de vida no outro papel” (Greenhaus & Powell, 2006, p. 73). O significado de cada definição sugere uma relação negativa entre o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família, argumento este apoiado no estudo atual.

Seguidamente serão apresentadas as principais conclusões do nosso estudo, assim como as limitações e sugestões do mesmo.





## ***REFLEXÕES CONCLUSIVAS***

---



## REFLEXÕES CONCLUSIVAS

---

A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho constitui uma das profundas mudanças decorrente das últimas décadas, que originou uma progressiva alteração dos papéis do gênero, tanto no trabalho como na família (Torres, 2004).

Apesar dos diferentes conceitos atribuídos ao trabalho e à família, estes sofreram mudanças significativas ao longo dos tempos, assim como o papel da mulher nestes dois conceitos. Esta mudança é notória, em várias profissões, sobretudo na advocacia, onde as mulheres se encontram visivelmente em maior número que os homens (Advocatus, Abril de 2010, pp. 10-12).

Na sociedade atual, o trabalho e a família constituem o universo estruturante da grande maioria dos atores de uma sociedade (Santos, 2008). As atuais alterações sociais, nomeadamente o constante reforço das exigências familiares e profissionais, são sem dúvida, consequência da temática da conciliação entre estas duas esferas (Guerreiro & Abrantes, 2007). Estas diversas alterações na estrutura familiar vieram gerar uma rede familiar diversificada, e estas contínuas modificações que têm consternado a instituição familiar, conduziram não só a novas liberdades e responsabilidades como também a novos problemas (Pinto, 2002), particularmente ao nível do equilíbrio entre o trabalho e a família (Santos, 2008). O equilíbrio trabalho/família constitui assim uma incessante procura da harmonização entre o domínio profissional e familiar dos indivíduos.

Sendo o trabalho e a família duas esferas interdependentes que constituem os principais campos de domínio da vida adulta da era moderna, quando a gestão dos papéis desempenhados em ambos os domínios não é conseguida, podem por vezes entrar em conflito (Frone, 2000a, 2000b; Frone, Yardley, & Markley, 1997a; Frone, Russel, & Cooper, 1992; Frone, Russel, & Cooper, 1997b; Greenberger & Marks, 1994; Greenhaus & Beutell, 1985; Pereira, 2009; Zhang & Liu, 2011). Este conflito é bidirecional, enfatizando-se a distinção do conflito trabalho-família e do conflito família-trabalho, para se referir à interferência do trabalho na família e da família no trabalho (Carlson et al., 2000; Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al., 1992; Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek et al., 1991; Netmeyer et al., 1996; Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005; Pinto, 2002, Silva, 2007, Voydanoff 2002; Voydanoff, 2005). Quando existe uma relação positiva

entre o trabalho e a família, ou seja, a participação num dos domínios é favorecida pelas experiências, habilidades, e oportunidades ganhas ou desenvolvidas no outro domínio (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Bass, 2003; Grzymacz & Marks, 2000a; Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992b; Werbel & Walter, 2002) ocorre o enriquecimento trabalho/família, que tal como o conflito tem um carácter bidirecional.

Apesar do tema ser alvo de pesquisa há algumas décadas, ainda hoje se torna pertinente encontrar respostas consistentes sobre a forma de compatibilizar o domínio profissional com o domínio familiar (Voydanoff, 2005). Assim, embora ainda não apresente consistência e a autonomia teórico-conceitual, o equilíbrio trabalho/família ostenta em Portugal um quadro de análise muito particular devido à coexistência dos valores tradicionais arrolados com o papel da mulher na família e na educação dos filhos (Torres, 2004), com atitudes mais modernas na participação do homem na esfera doméstica (Aboim, 2005).

Os advogados devido à especificidade das suas funções, como o elevado volume de trabalho, ritmos de trabalho intensos e a pressão do cumprimento de prazos, podem desencadear maiores dificuldades na articulação entre a vida familiar e a vida profissional (Afonso & Queirós, 2011), o que justifica o interesse do nosso estudo. Para além disso, perante a inexistência, nesta área, de trabalhos de investigação sobre o equilíbrio trabalho/família em Portugal e especificamente na advocacia, pareceu-nos pertinente a realização deste estudo de carácter quantitativo, não experimental e numa lógica de análise descritivo-correlacional.

A pesquisa bibliográfica que fundamentou o enquadramento teórico permitiu-nos compreender e otimizar a importância de cada um dos construtos em estudo, do equilíbrio entre o trabalho e a família numa atividade profissional que se dedica a aconselhar, a resolver problemas, a apresentar soluções, a indicar métodos de prevenção de litígios, a defender, a acusar, a arquitetar soluções negociais, a apoiar na decisão, decorrente de uma autonomia, de uma responsabilidade, de um saber específico e de uma liberdade de espírito que resultam necessariamente da produção intelectual do advogado (Maltez, 2009).

Findo um percurso marcante quer ao nível pessoal como profissional, resta-nos tecer algumas reflexões em torno do que foi o desenvolvimento da presente investigação. Assim, as principais conclusões do nosso estudo, as limitações, as sugestões e os contributos desta investigação, bem como propostas para futuras investigações, são alguns dos aspetos sobre os quais ainda nos iremos debruçar.

Tendo por base a contextualização desta investigação, e acreditando que o equilíbrio entre o domínio profissional e familiar é importante no contexto profissional dos advogados, ambicionamos contribuir para a melhoria da gestão de recursos humanos, fundamental tanto para as sociedades portuguesas de advogados como para os próprios advogados. Foi com base neste intuito que chegámos a nossa questão de investigação: Qual o nível de perceção de conflito trabalho/família e enriquecimento trabalho/família, especificamente as diferenças de género, nos advogados?

Conclui-se do teste de hipóteses que em relação ao nível de perceção de conflito trabalho/família, o género feminino é efetivamente aquele que apresenta maior perceção de conflito ao nível da tensão do trabalho para a família e ainda um nível de perceção de conflito superior em relação ao tempo e tensão família-trabalho. A variável idade não se encontra relacionada com as dimensões do conflito trabalho/família, quer para o género feminino quer para o género masculino. No que concerne ao estado civil as mulheres casadas são as que apresentam uma maior perceção de conflito ao nível do tempo da família para o trabalho. Quanto ao número filhos verificou-se que as mulheres que têm dois filhos são as que apresentam um maior nível de perceção de conflito na gestão do tempo da família para o trabalho. O tempo de experiência profissional não apresenta uma relação estatisticamente significativa com o nível de perceção de conflito trabalho/família, quer para o género feminino quer para o género masculino. Por fim, verifica-se que no género feminino quanto maior é o número médio de horas de trabalho por semana maior é a perceção de conflito trabalho-família relacionado com o tempo, bem como maior é a tensão do trabalho para a família, e no género masculino quanto maior é o número médio de horas de trabalho durante a semana maior é a perceção de conflito ao nível da gestão do tempo do trabalho para a família.

Relativamente ao enriquecimento trabalho/família, do resultado das hipóteses, concluímos que o género feminino obtém médias mais altas nas subescalas desenvolvimento trabalho-família e afeto família-trabalho. Na variável idade, são as mulheres com mais idade que apresentam um maior desenvolvimento do trabalho para a família e um menor afeto da família para o trabalho, enquanto que, o aumento de idade nos homens se associa à diminuição do desenvolvimento, afeto e eficiência da família para o trabalho. São as mulheres casadas e com mais de dois filhos as que apresentam maiores índices de perceção de enriquecimento quando tomada em consideração a subescala eficiência família-trabalho. No que concerne ao tempo de experiência profissional, verifica-se que para o género feminino, por um lado, quanto maior é o tempo de

experiência profissional maior é o nível de percepção de enriquecimento na subescala desenvolvimento trabalho-família (ou vice-versa), e por outro, o aumento de anos de serviço indica um menor nível de percepção de enriquecimento na subescala desenvolvimento família-trabalho (ou vice-versa). Quanto ao gênero masculino, verifica-se que quanto menor é o tempo de experiência profissional maior é o nível de percepção de enriquecimento na subescala eficiência trabalho-família (ou vice-versa). No número médio de horas semanais verifica-se que não há qualquer relação com a percepção do enriquecimento trabalho/família. Perante os resultados que relacionam o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família, conclui-se para a subescala tempo trabalho-família que quanto maior é o conflito ligado ao tempo do trabalho para a família menor é o enriquecimento trabalho/família (à exceção da subescala afeto família-trabalho), ou vice-versa. Quanto ao conflito tempo família-trabalho, verifica-se que quanto maior é o tempo dedicado à família menor é a autoeficácia do trabalho para a família, ou vice-versa. No que se refere à subescala tensão trabalho-família verifica-se que quanto maior é a tensão do trabalho para a família menor é o enriquecimento trabalho/família, ou vice-versa. O mesmo acontece com a subescala tensão família-trabalho visto esta se relacionar negativamente com as subescalas afeto trabalho-família, autoeficácia trabalho-família, afeto família-trabalho e eficiência família-trabalho. Tendo em conta a subescala comportamento trabalho-família constata-se que esta se relaciona de forma negativa com todas as subescalas de enriquecimento trabalho/família (à exceção da subescala afeto família-trabalho). Neste sentido, quanto maior é o conflito ligado ao comportamento trabalho-família menor é o enriquecimento ao nível do desenvolvimento trabalho-família, afeto trabalho-família, autoeficácia trabalho-família, desenvolvimento família-trabalho e eficiência família-trabalho. O mesmo acontece com a subescala comportamento família-trabalho, ou seja, esta relaciona-se negativamente com todas as subescalas de enriquecimento trabalho/família, à exceção da subescala afeto família-trabalho, pelo que um maior conflito ligado ao comportamento família-trabalho diminui o enriquecimento trabalho/família.

Numa análise por gênero, verifica-se que existem diversas correlações negativas e estatisticamente significativas, ou seja, quando o valor de uma variável aumenta o valor da outra diminui, no gênero feminino, e apenas três no gênero masculino.

Chegada a esta etapa, não obstante algumas dificuldades com que nos deparamos, cremos poder afirmar que atingimos os objetivos a que nos propusemos, uma vez que o nosso estudo nos permitiu compreender quais os recursos que mais influem a percepção de

conflito trabalho/família e de enriquecimento trabalho/família dos advogados pertencentes às sociedades portuguesas de alguma dimensão, localizadas em Lisboa.

### **LIMITAÇÕES DO ESTUDO**

Estamos conscientes que não há estudos perfeitos e nesse sentido, tal como noutros estudos, também no nosso há algumas limitações que importam referir e que poderão ser ultrapassadas em investigações futuras.

Das principais dificuldades com que nos deparamos, ressaltam a inexistência de estudos sobre a perceção de conflito trabalho/família e enriquecimento trabalho/família nos advogados, quer nacional, quer internacionalmente. Constatamos ainda que os estudos existentes internacionalmente noutras amostras são poucos e muito superficiais, não indo ao cerne das várias conexões existentes no equilíbrio trabalho/família. De referir ainda a variedade de terminologias dadas ao conflito e ao enriquecimento, o que não facilitou a orientação metodológica. Outra situação refere-se ao facto de que a maioria dos estudos examinam o nível de perceção de conflito trabalho/família, enquanto que o nível de perceção de enriquecimento trabalho/família tem sido pouco investigado, o que nos limitou em termos teóricos e empíricos.

É importante referir que os resultados obtidos referem-se a uma amostra de advogados pertencentes a sociedades portuguesas de alguma dimensão numa só cidade do país, o que pode não ser representativo da população. Assim, os resultados obtidos no nosso estudo não podem ser generalizáveis ao universo de todos os advogados, uma vez que dizem respeito unicamente à amostra em estudo em contexto específico. Admitimos que ao estudar advogados inseridos noutras sociedades localizadas em cidades menos metropolitanas, poder-se-ão encontrar resultados diferentes. Também o fato de existir um desequilíbrio de género (mais elementos do género feminino) poderá ter influenciado os resultados relativos ao género. Apesar de todas as limitações decorrentes da amostra, permitiu-nos responder à questão de investigação e atingir os objetivos inicialmente formulados.

Uma outra limitação muito importante está relacionada com a utilização dos instrumentos de medição do conflito trabalho/família e do enriquecimento trabalho/família, pois estes não foram validados e adaptados para a população portuguesa. No nosso estudo realizamos apenas a equivalência linguística e a validação de conteúdo das escalas, todavia foi feita uma análise psicométrica de ambos os instrumentos e constatou-se que os itens

que compõem cada subescala das escalas apresentam-se como um todo homogéneo e que para a presente amostra, os instrumentos apresentam uma excelente consistência interna.

Não menos relevante, temos que reconhecer que os diminutos conhecimentos iniciais sobre o equilíbrio entre o trabalho e a família e tudo o que o isso envolve, contribuíram para que no decorrer deste estudo, nos interrogássemos diversas vezes se seríamos ou não capazes de alcançar a meta final.

Apesar de procuramos ter no desenvolvimento deste estudo uma preocupação permanente em assegurar o máximo de rigor científico e metodológico, sabemos porém, que algumas limitações ainda poderão prevalecer, aconselhando por isso, a sua apreciação.

Contudo, tendo em conta as limitações inerentes ao estudo, verificamos que os nossos resultados poderão fornecer importantes contributos para a população em estudo.

### **SUGESTÕES PARA FUTURAS INVESTIGAÇÕES E IMPLICAÇÕES DO ESTUDO**

Com a perspetiva de realizar um estudo mais alargado e aprofundado, realçamos a necessidade da representatividade da amostra. Perante o nosso estudo, consideramos ainda importante analisar outros aspetos de carácter individual que não foram abordados, como as características de personalidade e a inteligência emocional dos inquiridos, assim como a satisfação no trabalho, a satisfação na família, o apoio no trabalho, o apoio na família, de modo a estudar as diferentes interações com o conflito trabalho/família e o enriquecimento trabalho/família. Pretendia-se também com este novo estudo, ir mais além, e dar algumas respostas de como ajudar a manter o equilíbrio entre o trabalho e a família. Outro objetivo primordial seria de aferir o instrumento de mensuração do conflito trabalho/família e o instrumento de mensuração do enriquecimento trabalho/família para a população portuguesa, de modo a aumentar o rigor das informações recolhidas.

Parece-nos também importante que em futuras investigações se verifique um equilíbrio de género, de forma a obter-se maior homogeneidade dos resultados, apesar de que na advocacia o género feminino estar em clara maioria.

Propomos ainda, incluir nos programas curriculares das licenciaturas e mestrados na área da gestão, conteúdos relativos ao equilíbrio entre o trabalho e a família, pois a crescente ênfase atribuída pela literatura ao estudo das relações entre o trabalho e a família, muitas vezes relações conflituosas, assim como a importância que a comunicação social atribui à temática, são prova das responsabilidades cada vez maiores e competitivas entre o trabalho e a família, bem como o facto do equilíbrio dos papéis ser manifestamente um dos



maiores desafios na vida das famílias na sociedade, sendo esta uma temática de irrefutável atualidade.

Esperamos veementemente que este nosso trabalho sirva de incentivo no intuito de se explorar a importância do equilíbrio trabalho/família nos advogados. Acreditamos que os dados recolhidos no nosso estudo sejam de particular importância, não só para um melhor conhecimento do que influencia o conflito e o enriquecimento trabalho/família dos advogados, mas também porque nos proporcionam informações fundamentais para futuros projetos nesta área.

Neste sentido, esperamos que o conhecimento e aprendizagem desta área seja fundamental para os advogados, assim como para as sociedades portuguesas de advocacia, para que estas apoiem a instituição familiar no sentido de motivar e ajudar os seus colaboradores na manutenção do equilíbrio entre o trabalho e a família, e de certo modo incentivar à criação de família, nomeadamente, à natalidade, fator tão preocupante da nossa sociedade.

O equilíbrio entre o trabalho e a família é sem dúvida um fator fundamental para a harmonia do ser humano, enquanto pessoa, enquanto elemento de uma família e enquanto profissional. Como tal, é de extrema importância o alargamento de estudos nesta área, a uma escala maior, quer em advogados, quer em outros setores de atividade.

Em suma, dada a reconhecida importância do equilíbrio trabalho/família no dia-a-dia dos indivíduos e devido à ausência de consistência teórico-empírica de muitos estudos desta área, é deveras importante desenvolver mais investigação no sentido de auxiliar os indivíduos na senda da manutenção do equilíbrio entre o trabalho e a família.

Convictos de que o percurso a percorrer nesta área ainda é longo, esperamos ter contribuído para o desenvolvimento da pesquisa, motivando assim futuras investigações no sentido de aumentar o conhecimento e o interesse.



## ***REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS***

---



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

- Aboim, S. (2003). Evolução das estruturas domésticas. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 43, 13-30.
- Adams, A.G, 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*, 4, 411-420.
- Afonso, L. & Queirós, C. (2011). *Burnout e stress ocupacional em advogados e magistrados: A necessidade de investigação empírica*. VII Congresso Ibero-americano de Avaliação. Universidade de Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Allen, T. D., Herst, D. E., & Bruck, C. S. (2000). Consequences associated with work to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 2, 278-308.
- Almeida, A., Guerreiro, M., Lobo, C., Torres, A. & Wall, K. (1998). Relações familiares: mudança e diversidade (pp. 45-78). In J. Viegas & A. Costa (Orgs.) *Portugal, que modernidade?* 2ª Edição. Celta Editora: Oeiras.
- Alves, J. A. C. (2010). *A liderança e a inteligência emocional dos enfermeiros: chefes e especialistas*. Dissertação de Mestrado em Gestão e Administração de Unidades de Saúde, Universidade Católica Portuguesa, Centro Regional das Beiras. Viseu.
- Andrade, C. (2010). *Trabalho e família na transição para a idade adulta*. Porto: Livpsic.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 8, Vol. 45, pp.813-837.
- Aryee, S, Srinivas, E. & Tan, H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1) 132-146.
- Ballarin, P., Birriel, M., Martinez, C. & Ortiz, T. (2005). As mulheres e a história da Europa. In Rede de Estudos das Mulheres (Ed.). *As mulheres na União Europeia: história, trabalho e emprego* (p. 11-72). Ela por Ela: Lisboa.
- Bardin, L. (1995). *Processamento de informação e inteligência*. Lisboa: Edições FMH.

- Barnett, R. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124 (2), 125-153.
- Barnett, R. (2004). Preface: Women and work: where are we, where did we come from, and where are we going? *Journal of Social Issues*, 60 (4), 667-674
- Barnett, C.R. & Hyde, J.S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Barnett, R., Marshall, N., & Pleck, J. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 358-367.
- Barnett, R., Marshall, N., Raudenbush, S., & Brennan, R. (1993). Gender and the relationship between job experiences and psychological distress: a study of dual-earner couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (5), 794-806.
- Baruch, G., Biener, L. & Barnett, R. (1986). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42 (2), 130-136.
- Bedeian, A.G., Burke, B.G., & Moffett, R.G. (1989). Outcomes of work-family conflict Among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14, (3), 475-491.
- Beutell, N. & Greenhaus, J. (1982). Interrole conflict among married women: the influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behaviour. *Journal of Vocational Behaviour*, 21, 99-110.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Butler, A, Grzywacz, J., Bass, B., & Linney, K. (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 155 - 169.
- Cardoso, A. (1997). *Trabalho feminino em Portugal: Valorização da mulher na economia ou valorização da economia com a mulher?* Lisboa: CITE.
- Carlson, D. (1999). Personality and Role Variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 55, 236-253.
- Carlson, D. & Frone, M. (2003). Relation of behavioural and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17 (4), 515-535.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Carlson, D.R., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work/family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Clark, S. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1208-1233.
- Crescer em Português (2010). *Advocatus*, 1 de Agosto de 2010, pp. 10-11.
- Decreto-Lei n.º 229/2004, publicado no Diário da Republica, 1.a serie - N.º 288 - 10 de Dezembro de 2004, pp. 7040 - 7050.
- Demerouti, E, Bakker, A. & Schaufeli, W. (2005). *Spillover* and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behaviour* 67, 266-289.
- Duxbury, L.E. & Higgins, L.A. (1991). Gender differences in work/family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 78, (1), 60-73.
- Erdwins, C.J., Buffardi, L.C., Casper, W.J., O'Brien, A.S., (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*, 50 (3), 230-239.
- Feminino de Advogado (2010). *Advocatus*, 1 de Abril de 2010, pp. 10-12.
- Ferreira, A. (2002). *Desigualdades de género no atual sistema educativo Português*. Coimbra Quarteto: Editora.
- Fiúza, M. (2006). Gestão entra no direito. *Revista Exame*, 1 de Novembro, pp. 128-134.
- Fontaine, A. M; Andrade, C.; Matias, M.; Gato, J.; & Mendonça, M. (2007). *Family and work division in dual earner families in Portugal*. In I Crespi (Ed), *Gender mainstreaming and family policy in Europe: perspectives, research and debates*. EUM: Macerata.
- Fortin, M. (2009). *O Processo de Investigação. Da concepção à realização*. Loures: Lusociência.
- Frone, M (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: the national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85 (6), 888-895.

- Frone, M., Barnes, G. & Farrel, M. (1994). Relationship of work-family conflict to substance abuse among employed mothers: the role of negative affect. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 1019-1030.
- Frone, M. R., & Barnes, G. M. (1996). Work-Family Conflict, gender and health related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 57, 57-69.
- Frone, M., Russe. M., & Cooper, M. (1997b). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational Health and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992b). Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M., Russell, M., & Barnes, G. (1995). Job stressors, job involvement and employee health: a test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 1-11.
- Frone, M., Yardley, J., & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the workfamily interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 145-167.
- Geurts, S. A., Kompier, M. A., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. (2003). Does work home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behaviour*, 63, 532-559.
- Gil, A. (1994). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J. & Parasuraman, S. (1994). Work-family conflict, social support and wellbeing. In M. Davidson & R. Burke (Eds.), *Women in management: Current research Issues* (pp. 213-229). London: Paul Chapman Publishing.



- Greenhaus, J., & Powell, G. (2003). When work and family collide: decide between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Grzywacz, J., Almeida, D. & McDonald, D. (2002). Work-family *spillover* and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 51, 28-36.
- Grzywacz, J. & Bass, B. (2003). Work, family and mental health: testing different models of work/family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-262.
- Grzywacz, J. & Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 97-109.
- Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. (2000a). 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.
- Grzywacz, J. & Marks, N. (2000b). Family, work, work-family *spillover* and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 336-348.
- Guerreiro, M. & Abrantes, P. (2007). *Transições incertas: os jovens perante o trabalho e a família*. Lisboa: CITE.
- Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4), 560-568.
- Halpern, D. (2005). Psychology at the intersection of work and family. *American Psychologist*, 60, 397-409.
- Henessy, K. D. (2007). *Work/Family balance: An exploration of conflict and enrichment for women in a traditional occupation*. Tese de Doutorado, College Park, University of Maryland.
- Higgins, C & Duxbury, L. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional career men. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 389-411.
- 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.
- Hill, M. & Hill A. (2002). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

- Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Perrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: a longitudinal study. *Journal of Family Economic Issues*, 25, 1, 79-100.
- In-Lex, Sociedades em Números, acessado a 16 de Fevereiro de 2012 em <http://www.in-lex.pt/anuario/sociedades-em-numeros-2012>.
- Jacobs, J. A. & Gerson, K. (2004). *The time divide: work, family and gender inequality*. Harvard University Press: Cambridge.
- Karatepe, O. M., & Berkshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 517-528.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one year longitudinal study on gender difference. *Work & Stress*, 18, 1, 157-177.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162.
- Kirchmeyer, C. (1992a). Nonwork participation and work attitudes: a test of scarcity vs. expansion models of person resources. *Human Relations*, 45 (8), 775-795.
- Kirchmeyer, C. (1992b). Perceptions of nonwork-to-work *spillover*: challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Psychology*, 13 (2), 231-249.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work *spillover*: a more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex Roles*, 28 (9/10), 531-552.
- Kmec, J. (1999). Multiple aspects of work-family conflict. *Sociological Focus*, 32 (3), 265-285.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for Organizational Behavior-Human Resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 2, 139-149.
- Leal, L. S. (2005). Gestão das sociedades de advogados. Revista VI: congresso dos advogados portugueses, p.29.
- Lenaghan, J. A., Buda, R., & Eisner, A. B. (2007). An examination of the role of Emotional Intelligence in work and family conflict. *Journal of Management Issues*, XIX, 1, 76-94.

- Maltez, J. (2008). Conjugar vida privada e profissão é exigência dos novos advogados. *Jornal de Negócios*, 26 de Novembro, pp. 32-33.
- Maltez, J. (2009). Líderes de sociedade recusam lógica empregador-empregado face a associados. *Jornal de Negócios*, 13 de Maio, p. 34.
- Marchese, M. C., Bassham, G., & Ryan, J. (2002). Work-family conflict: a virtue ethics analysis. *Journal of Business Ethics*, 40, 145-154.
- Marks, S. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Marks, S., & MacDermid, S. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
- Marshall, N., & Barnett, R. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21, 64-78.
- Maroco, J. (2007). *Análise Estatística – Com Utilização do SPSS* (3ª edição). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Marconi, M., & Lakatos, E. (2005). *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Editora Atlas SA.
- Maslach, C & Jackson, S.E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Matias, M., Silva, A., & Fontaine, A. M. (2011). Conciliação de papéis e parentalidade: efeitos de género e estatuto parental. *Exedra*, nº5.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work and organization based resources as moderators between work-family conflict, well-being and job attitudes. *Work & Stress*, 20, 3, 210-233.
- Mesmer-Magnus, J.R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-family and family-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- Milkie, M., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Mintz, S. (1998). From patriarchy to androgyny and other myths: placing the men's family roles in Historical Perspective. In A. Booth & A. Crouter (Eds). *Men in families: when do they get involved? What difference does it make?* Lawrence Erlbaum Associates: New Jersey.

- Near, J., Rice, R. & Hunt, R. (1980). The relationship between work and nonwork domains: a review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5 (3), 415-429.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Parasuraman, S. & Greenhaus, J. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being. A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551- 568.
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. . *International Journal Stress Management*, 12, 43-61.
- Pestana M. & Gageiro J. (2008). *Análise de dados para Ciências Sociais - A complementaridade do SPSS (5ª edição)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37 (163), 447-474.
- Perrone, K.M., Egidottir, S., Webb, L.K., & Blalock, R.H. (2006). Work-family interface: Commitment, conflict, coping, and satisfaction. *Journal of Career Development*, 32, (3), 286-300.
- Pichler, F. (2009). Determinants of Work-life balance: shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale survey. *Soc Indic Research*, 92, 449-469.
- Pinto, A. (2002). *As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família*. Dissertação de Mestrado. Universidade do Minho. Braga.
- Poeschl, G. (2000). Trabalho doméstico e poder familiar: práticas, normas e ideais. *Análise Social*, 35 (156), 695-719.
- Polit, D. e Hungler, B. (1995). *Fundamentos de pesquisa em enfermagem*. (3ª edição). Porto Alegre: Artes Médicas.
- PORDATA – Base de dados Portugal contemporâneo (2012). População do sexo feminino empregada em % da população empregada. Lisboa: Fevereiro de 2012. Acedido a 7 de Julho de 2012 em:  
<http://pordata.pt/Portugal/Populacao+do+sexo+feminino+empregada+em+percentag+em+da+populacao+empregada-638>

- PORDATA – Base de dados Portugal contemporâneo (2012). Taxa bruta de natalidade. Lisboa: Julho de 2012. Acedido a 22 de Fevereiro de 2012 em: <http://pordata.pt/Portugal/Taxa+bruta+de+natalidade-527>
- PORDATA – Base de dados Portugal contemporâneo (2012). Índice de envelhecimento. Lisboa: Junho de 2012. Acedido a 30 de Junho de 2012 em: <http://pordata.pt/Portugal/Indicadores+de+envelhecimento-526>
- PORDATA – Base de dados Portugal contemporâneo (2012). Divórcios em Portugal. Lisboa: Outubro de 2012. Acedido a 15 de Outubro de 2012 em: <http://pordata.pt/Portugal/Divorcios-323>
- PORDATA – Base de dados Portugal contemporâneo (2012). Advogados: total e por sexo. Lisboa: Janeiro de 2012. Acedido a 13 de Fevereiro de 2012 em: <http://www.pordata.pt/Portugal/Advogados+total+e+por+sexo-245>.
- Powell, G. & Greenhaus, J. (2005). “Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict: a resource level perspective”. Paper presented at the Founding Conference of the International Center of Work and Family, Barcelona, Spain.
- Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. M. (2007). Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 705-727.
- Ribeiro, J. L. P. (2008). *Metodologia de investigação em psicologia e saúde*. (2ª edição). Porto: Livpsic, ISBN: 978-989-8148-16-2.
- Ribeiro, J. P. (2010). *A Gestão de Talento em Três Sociedades de Advogados Portuguesas: Um estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos. Faculdade de Economia da Universidade do Porto. Porto.
- Santos, G. (2008). Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão. Acedido a 12 de Abril de 2012 em <http://pais-para-sempre.blogspot.pt/2008/10/gnero-carreiras-e-relao-entre-o.html>
- Santos, J. & Gonçalves, G. (2011). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de conflito trabalho-família e família-trabalho de Netmeyer, Boles e McMurrian (artigo não publicado).
- Schieman, S., McBrier, D. B., & Gundy, K. (2003). Home-to-work conflict, work qualities and emotional distress. *Sociological Forum*, 18, 1, 137-164.
- Schultheiss, D.E. (2006). The interface of work and family life. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37, (4), 334-341.

- Shelton, B. A. & John, D. (1996). The division of household labor. *Annual Review of Sociology*, 22, 299-322.
- Silva, M. (2007). *Vida Profissional e Familiar: Padrões de Conflito e Facilitação na Gestão de Múltiplos Papéis*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. F.P.C.E.U.P. Porto.
- Sousa, A. (2009). *Investigação em Educação*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Steenbrugge, D. (2006). *Work-family conflict in relation to organizational culture and organizational performance*. Tese de bacharelato, University Van Tilburg, Netherlands.
- Steinmetz, H., Frese, M., & Schmidt, P. (2008). A longitudinal panel study on antecedents and outcomes of work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 2, 231-241.
- Stevens, D. P., Minnotte, K. L., & Kiger, G. (2004). Differences in work-to-family and family-to-work spillover among professional and nonprofessional workers. *Sociological Spectrum*, 24, 535-551.
- Stephens, G. & Sommer, S. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 3, Vol. 56, p. 475-486.
- Thompson, C. A., Beauvais, L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organization attachment and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 392-415.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: uma perspectiva sociológica*. Oeiras: Celta Editora.
- Tuckman, B. (2000). *Manual de Investigação em Educação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Vasconcelos, J. (2010). A primeira de muitíssimas. Acedido a 18 de Maio de 2012 em <http://www.etudogentemorta.com/2010/10/a-primeira-de-muitissimas/>
- Vicente, A. (1998). *As mulheres em Portugal na transição do milénio: valores, vivências, podres nas relações sociais entre os dois sexos*. Lisboa: Multinova.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: an integrative model. *Journal of Family Issues*, 23, (1), 138-164.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-tofamily conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9 (4), 275-285

- Voydanoff, P. (2005). The differential salience of family and community demands and resources for family to work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 26 (3), 395-417
- Voyadanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26, 6, 707-726.
- Wayne, J.H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the Big Five to work-family conflict and enrichment. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Werbel, J & Walter, MH (2002) Changing Views of Work and Family Roles: A Symbiotic Perspective, *Human Resource Management Review*, 12, 293-298.
- Zhang, J. & Liu, Y. (2011). Antecedentes of work-family conflict: Review and Prospect. *International Journal of Business and Management*, 6, 1, 89-103.
- Zimmerman, T., Haddock, S., Current, L. & Ziemba, S. (2003). Intimate partnership: foundation to the successful balance of family and work. *The American Journal of Family Therapy*, 31, 107-124.





***ANEXOS***

---



# ***ANEXO I***

---

## **INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS**





**Universidade Católica Portuguesa**  
**Centro Regional das Beiras - Viseu**  
**Departamento de Economia, Gestão e Ciências Sociais**

Exmos. Advogados,

Chamo-me Susana Cristina Alves da Silva Pereira, sou aluna do Mestrado em Gestão, especialização em Recursos Humanos, na Universidade Católica Portuguesa, Centro Regional das Beiras e encontro-me a desenvolver a minha Dissertação de Mestrado sob orientação da Doutora Célia Ribeiro, Subordinada ao tema – O equilíbrio trabalho/família nos Advogados.

Assim sendo, venho por este meio pedir a vossa colaboração no preenchimento de um questionário, construído para o efeito, que pretende avaliar o equilíbrio trabalho/família nos Advogados pertencentes a sociedades de alguma dimensão, localizadas na cidade de Lisboa, bem como as diferenças de género.

O questionário é anónimo e todos os dados recolhidos serão tratados com confidencialidade. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos e científicos (dissertação de Mestrado), em que as respostas dos inquiridos representam apenas a sua opinião individual.

Solicito assim a vossa importante ajuda no preenchimento do questionário, até 29 de Fevereiro de 2012, o qual envio através do seguinte *link*:  
<http://drkein.com/survey/index.php?sid=73695>.

Agradeço a sua colaboração,

Cumprimentos académicos,

Susana Pereira

Telemóvel 96 346 7121

e-mail: scasp@sapo.pt

## PARTE I – Caracterização Sociodemográfica

1. **Idade:** \_\_\_\_\_Anos

2. **Género:**

Feminino

Masculino

3. **Estado Civil:**

Solteiro(a)

Divorciado(a)

Casado(a)

União de Facto

Viúvo(a)

4. **Tem filhos?**

Sim  Quantos? \_\_\_\_\_

Não

## PARTE II – Caracterização Profissional

1. **Grau Académico** (Selecione a habilitação mais elevada que possui):

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Outro  Qual? \_\_\_\_\_

2. **Tempo de experiência profissional (em anos):** \_\_\_\_\_

3. **Nº médio de horas de trabalho por semana (reais):** \_\_\_\_\_

### PARTE III - Escala Conflito Trabalho/Família

**Autor: Carlson, Kacmar, Williams (2000)**

Nas páginas seguintes vai encontrar um conjunto de afirmações, às quais pedimos que responda de forma espontânea, sem pensar muito em cada uma delas, pois o que nos interessa é o que habitualmente sente e pensa acerca das mesmas. Isto não é um teste, logo, não existem respostas certas ou erradas. O que conta é a sua opinião sincera!

Por favor, leia cada uma das afirmações que a seguir se apresentam e responda selecionando a opção que corresponde à sua opinião, indicando a sua concordância com a toda a afirmação, usando a seguinte escala:

1 Discordo Fortemente	2 Discordo	3 Não concordo nem discordo	4 Concordo	5 Concordo Fortemente
-----------------------------	---------------	-----------------------------------	---------------	-----------------------------

1. O meu trabalho afasta-me das minhas atividades familiares mais do que eu gostaria.	1	2	3	4	5
2. O tempo que eu dedico ao meu trabalho afasta-me de participar de igual maneira em atividades e responsabilidades domésticas.	1	2	3	4	5
3. Tenho de faltar a atividades em família devido à quantidade de tempo que tenho de dedicar a responsabilidades de trabalho.	1	2	3	4	5
4. O tempo que dedico às responsabilidades familiares interfere frequentemente com as responsabilidades de trabalho.	1	2	3	4	5
5. O tempo que dedico à minha família obriga-me frequentemente a relegar para segundo plano atividades no trabalho que me poderiam ajudar na carreira.	1	2	3	4	5
6. Tenho de faltar a atividades no trabalho devido à quantidade de tempo que tenho de passar em responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5
7. Quando chego a casa do trabalho, sinto-me frequentemente extenuado(a) para participar em atividades ou responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5
8. Estou frequentemente esgotado(a) emocionalmente quando chego a casa do trabalho, o que me impede de contribuir para a minha família.	1	2	3	4	5
9. Devido a todas as pressões no trabalho, às vezes, quando chego a casa, estou demasiado stressado(a) para fazer o que me dá prazer.	1	2	3	4	5

10. Devido ao <i>stress</i> em casa, estou frequentemente preocupado(a) no trabalho com os assuntos relacionados com a família.	1	2	3	4	5
11. Porque estou frequentemente stressado(a) com responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no meu trabalho.	1	2	3	4	5
12. A tensão e ansiedade da minha vida familiar frequentemente enfraquecem a minha capacidade de realização de trabalho.	1	2	3	4	5
13. O processo de resolução de problemas que uso na atividade profissional não é eficiente para resolver problemas da vida doméstica.	1	2	3	4	5
14. O comportamento que é eficiente e necessário no trabalho seria contraproducente em casa.	1	2	3	4	5
15. Os comportamentos que adoto no trabalho para me ajudarem a ser mais eficiente não me ajudam a ser um melhor pai/mãe e esposo/esposa.	1	2	3	4	5
16. Os comportamentos que resultam em casa não parecem ser eficientes no trabalho.	1	2	3	4	5
17. O comportamento que é eficiente e necessário em casa seria contraproducente no trabalho.	1	2	3	4	5
18. A atitude para resolver problemas e que funciona em casa não parece ser tão útil no trabalho.	1	2	3	4	5



## PARTE IV - Escala Enriquecimento Trabalho/Família

**Autor: Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz (2006)**

Para responder aos itens que se seguem, insira mentalmente cada item na frase, onde é indicado. Depois indique a sua concordância com a toda a afirmação, selecionando a opção que corresponde à sua opinião, usando a seguinte escala:

1 Discordo Fortemente	2 Discordo	3 Não concordo nem discordo	4 Concordo	5 Concordo Fortemente
-----------------------------	---------------	-----------------------------------	---------------	-----------------------------

### O MEU ENVOLVIMENTO COM O MEU TRABALHO....

1. (...) ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	1	2	3	4	5
2. (...) ajuda-me a adquirir conhecimentos e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	1	2	3	4	5
3. (...) ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um melhor membro de família.	1	2	3	4	5
4. (...) põe-me de bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	1	2	3	4	5
5. (...) faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	1	2	3	4	5
6. (...) torna-me otimista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	1	2	3	4	5
7. (...) ajuda-me a sentir-me pessoalmente preenchido (a) e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	1	2	3	4	5
8. (...) faz-me sentir realizado (a) e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	1	2	3	4	5
9. (...) dá-me uma sensação de sucesso e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	1	2	3	4	5

### O MEU ENVOLVIMENTO COM A MINHA FAMÍLIA....

10. (...) ajuda-me a adquirir conhecimentos e isto ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a).	1	2	3	4	5
11. (...) ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a).	1	2	3	4	5

12. (...) ajuda-me a alargar o meu conhecimento sobre novos assuntos e isto ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a).	1	2	3	4	5
13. (...) põe-me de bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	1	2	3	4	5
14. (...) faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a).	1	2	3	4	5
15. (...) torna-me contente e otimista e isto ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a).	1	2	3	4	5
16. (...) exige-me que evite desperdiçar tempo no trabalho e isto ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a).	1	2	3	4	5
17. (...) encoraja-me a focar-me no meu tempo de trabalho e isto ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a).	1	2	3	4	5
18. (...)faz com que eu esteja mais concentrado (a) no e isto ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a).	1	2	3	4	5

**MUITO OBRIGADA PELA SUA COLABORAÇÃO**

## ***ANEXO II***

---

**PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÕES DAS ESCALAS**



SAPO MAIL   Contactos   Calendário   Ajuda

Caixa de Entrada   Nova Mensagem   Pastas   Pesquisar   Opções   Abrir Pasta:   Caixa de Entrada   ok

15% de 10 GB   Nova versão | susana pereira | Sair

---

**Caixa de Entrada: Re: Scales** 1 de 4

Apagar   Responder   Encaminhar   Mover mensagens   Voltar para Rascunhos << >>

Código-fonte da Mensagem   Guardar como   Reportar como Spam   Imprimir

---

**Cabeçalhos**

**Data:** Seg, 28 Nov 2011 (16:55:52 WET)

**De:** Carlson, Dawn S. <Dawn\_Carlson@baylor.edu> @ 

**Para:** scasp@sapo.pt <scasp@sapo.pt> @ 

**Assunto:** RE: Scales

---

Texto (1 KB)  

Susana,

You have permission to use my scales. Best of luck with your research.

Dawn

\*\*\*\*\*

Dawn S. Carlson, Ph.D.  
H. R. Gibson Chair of Organizational Development  
Professor of Management  
Baylor University  
One Bear Place 98013  
Waco, TX 76798-8013  
phone: 254-710-6201

-----Original Message-----  
From: scasp@sapo.pt [mailto:scasp@sapo.pt]  
Sent: Thursday, November 22, 2011 5:41 PM  
To: Carlson, Dawn S.; mkacmar@cba.ua.edu  
Subject: Fwd: Scales

Good afternoon,

My name is Susana and I'am student of master's degree in human resource management. I'am contacting you because I find myself preparing my master's thesis and the topic is about the work / family balance and wanted to apply your scales: Work-family enrichment scale and work-family conflict scale, and I was wondering if You give me permission to use them in my study.

Best wishes,  
Susana Pereira



## ***ANEXO III***

---

**INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS ONLINE NO *SITE* DA ORDEM DOS  
ADVOGADOS**







**ORDEM DOS  
ADVOGADOS**

Pesquisar em: Todas as áreas do portal

[INÍCIO](#) | [CONTACTOS](#) | [SUGESTÕES](#) | [MAPA DO SITE](#) ÁREA RESERVADA

AO SERVIÇO DA ADVOCACIA

CONSELHOS DISTRITAIS
SITES DAS DELEGAÇÕES
COMISSÕES E INSTITUTOS

A ORDEM
PARA O ADVOGADO
REGRAS PROFISSIONAIS
PUBLICAÇÕES
PARECERES E EDITAIS
AGENDA

**ACESSOS RÁPIDOS**

- [Pesquisa de advogados](#)
- [Links](#)
- [Directório da Justiça](#)
- [Suporte Informático](#)
- [CPAS](#)
- [Organization Profile](#)
- [Arquivo](#)

**Agenda  
2012**

*Agenda!*

**Suporte  
INFORMÁTICO**  
218 823 572

Início > Agenda

AGENDA

06-03-2012

O equilíbrio trabalho/família nos Advogados - colaboração em tese de mestrado

Divulgamos o pedido de colaboração da aluna Susana Cristina Alves da Silva Pereira, aluna do Mestrado em Gestão, especialização em Recursos Humanos, na Universidade Católica Portuguesa, Centro Regional das Beiras, que se encontra a desenvolver a uma Dissertação de Mestrado sob orientação da Doutora Célia Ribeiro, subordinada ao tema - O equilíbrio trabalho/família nos Advogados.

“O questionário é anónimo e todos os dados recolhidos serão tratados com confidencialidade. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos e científicos (dissertação de Mestrado), em que as respostas dos inquiridos representam apenas a sua opinião individual.

Solicito assim a vossa importante ajuda no preenchimento do questionário, o qual envio através do seguinte link: <http://drkein.com/survey/index.php?sid=73695>”

Agradeço a sua colaboração,

Cumprimentos académicos,

Susana Pereira

Telemóvel 96 346 7121 | e-mail: scasp@sapo.pt

**BIBLIOTECA DA ORDEM DOS ADVOGADOS**

SAIBA MAIS

**CONSELHO SUPERIOR**

SAIBA MAIS

**INSTITUTO DO ACESSO AO DIREITO**

SAIBA MAIS

**BOLETIM DA ORDEM DOS ADVOGADOS**

SAIBA MAIS



## ***ANEXO IV***

---

### **ESCALA ORIGINAL DO CONFLITO TRABALHO/FAMÍLIA**



## **Escala original do Conflito Trabalho/Família**

**Autores: Carlson, Kacmar, Williams (2000)**

---

### *Time-based work interference with family*

1. My work keeps me from my family activities more than I would like.
2. The time I must devote to my job keeps me from participating equally in household responsibilities and activities.
3. I have to miss family activities due to the amount of time I must spend on work responsibilities.

### *Time-based family interference with work*

4. The time I spend on family responsibilities often interfere with my work responsibilities.
5. The time I spend with my family often causes me not to spend time in activities at work that could be helpful to my career.
6. I have to miss work activities due to the amount of time I must spend on family responsibilities.

### *Strain-based work interference with family*

7. When I get home from work I am often too frazzled to participate in family activities/ responsibilities.
8. I am often so emotionally drained when I get home from work that it prevents me from contributing to my family.
9. Due to all the pressures at work, sometimes when I come home I am too stressed to do the things I enjoy.

### *Strain-based family interference with work*

10. Due to stress at home, I am often preoccupied with family matters at work.
11. Because I am often stressed from family responsibilities, I have a hard time concentrating on my work.
12. Tension and anxiety from my family life often weakens my ability to do my job.

### *Behavior-based work interference with family*

13. The problem-solving behaviors I use in my job are not effective in resolving problems at home.
14. Behavior that is effective and necessary for me at work would be counterproductive at home.
15. The behaviors I perform that make me effective at work do not help me to be a better parent and spouse.

### *Behavior-based family interference with work*

16. The behaviors that work for me at home do not seem to be effective at work.
17. Behavior that is effective and necessary for me at home would be counterproductive at work.
18. The problem-solving behavior that work for me at home does not seem to be as useful at work.



## *ANEXO V*

---

### **ESCALA ORIGINAL DO ENRIQUECIMENTO TRABALHO/FAMÍLIA**





## Escala original do Enriquecimento Trabalho/Família

**Autores: Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz (2006)**

---

### Instructions:

To respond to the items that follow, mentally insert each item into the sentence where indicated. Then indicate your agreement with the entire statement using the scale provided below. Place your response in the blank in front of each item.

Please note that in order for you to strongly agree (4 or 5) with an item you must agree with the full statement. Take for example the first statement: My involvement in my work helps me to understand different viewpoints and this helps me be a better family member.

To strongly agree, you would need to agree that (1) your work involvement helps you to understand different viewpoints AND (2) that these different viewpoints transfer to home making you a better family member.

Strongly Disagree Strongly Agree  
 1 ————— 2 ————— 3 ————— 4 ————— 5

My involvement in my work \_\_\_\_\_.

#### *Work to family development*

1. Helps me to understand different viewpoints and this helps me be a better family member.
2. Helps me to gain knowledge and this helps me be a better family member.
3. Helps me acquire skills and this helps me be a better family member.

#### *Work to family affect*

4. Puts me in a good mood and this helps me be a better family member.
5. Makes me feel happy and this helps me be a better family member.
6. Makes me cheerful and this helps me be a better family member.

#### *Work to family capital*

7. Helps me feel personally fulfilled and this helps me be a better family member.
8. Provides me with a sense of accomplishment and this helps me be a better family member.
9. Provides me with a sense of success and this helps me be a better family member.

My involvement in my family \_\_\_\_\_.

#### *Family to work development*

10. Helps me to gain knowledge and this helps me be a better worker.
11. Helps me acquire skills and this helps me be a better worker.
12. Helps me expand my knowledge of new things and this helps me be a better worker.

#### *Family to work affect*

13. Puts me in a good mood and this helps me be a better worker.
14. Makes me feel happy and this helps me be a better worker.
15. Makes me cheerful and this helps me be a better worker.

#### *Family to work efficiency*

16. Requires me to avoid wasting time at work and this helps me be a better worker.

17. Encourages me to use my work time in a focused manner and this helps me be a better worker.
18. Causes me to be more focused at work and this helps me be a better worker.

## ***ANEXO VI***

---

### **LISTA DE FERRAMENTAS DE MEDIÇÃO DO CONFLITO TRABALHO/FAMÍLIA**



TABLE 1  
Representation of the Six Dimensions of Work-Family Conflict in Existing Measures

Author	Conflict measured*	Source of scale	Number of items	Alpha	Distinguish between direction? (WIF/FIW)	Distinguish between form? (time, strain, behavior)	All 6 dimensions represented?
Adams, King, and King (JAP, 1996)	Time & strain WIF	Kopelman, Greenhaus, and Connolly (1983)	4	.72	Yes	No	No
Aryee (HR, 1992)	Time & strain FIW	Burley (1989)	4	.66			
	General WFC	Small and Riley, (1990)	15	.78, .77, .73	No	No	No
Aryee and Luk (JVB, 1996)	General WFC	Kopelman et al. (1983)	4	.84	No	No	No
Bacharach, Bamberger, and Conley (JOB, 1991)	General WIF	Holohan and Gilbert (1979)	4	.77, .87	Yes	No	No
Bedeian, Burke, and Moffett (JOM, 1988)	General WFC	Burke, Weir, and Du Wors (1980)	8	.92	No	No	No
Duxbury and Higgins (JAP, 1991)	Strain WFC	Bohen and Viveros-Long (1981); Pleck (1978)	16	.88 (M) .90 (F)	No	Yes	No
Frone, Russell, and Cooper (JAP, 1992a)	Time & strain WIF	Developed by authors	2	.76	Yes	No	No
Frone, Russell, and Cooper (JOB, 1992b)	Time & strain FIW	Developed by authors	2	.56			
	Time & strain WIF	Developed by authors	2	.76	Yes	No	No
Frone, Russell, and Cooper (JOB, 1993)	Time & strain FIW	Developed by authors	2	.56			
	Time & strain WFC	Developed by authors; see Frone et al. (1992a)	4	.65	No	No	No

Frone, Russell, and Cooper (JOM, 1994)	Time & strain WIF	Developed by authors	2	.76	Yes	No	No
Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, and Beutell (JVB, 1989)	Time-based WFC	Kopeelman et al. (1983)	6	.72, .82	No	Yes	No
Gutek, Searle, and Klepa (JAP, 1991)	Strain-based WFC	Kopeelman et al. (1983)	6	.72, .72			No
	Time & strain WIF	Kopeelman et al. (1983)	4	.81/.83	Yes	No	No
Higgins, Duxbury, and Irving (OBHDP, 1992)	Time & strain FIW	Burley (1989)	4	.79/.83			No
	Strain WFC	Bohen and Viveros-Long (1981); Pleck (1978)	16	.91	No	Yes	No
	Time & strain WIF	Gutek et al. (1991); Frone et al. (1992a)	4	.82	Yes	No	No
Judge, Boudreau, and Bretz (JAP, 1994)	Time & strain FIW	Gutek et al. (1991) Frone et al. (1992a)	4	.76			
Loerch, Russel, and Rush (JVB, 1989)	Time-based WFC	Thompson (1985)	8	.86	No	Yes	No
	Strain-based WFC	Wiley (1983)	5	.68			
	Behavior-based WFC	Developed by authors	5	.82			
Matsui, Ohsawa, and Onglatco (JVB, 1995)	Time & strain WIF	Developed by authors	5	.85	Yes	No	No
	Time & strain FIW	Developed by authors	5	.83			
Netemeyer, Boles, and McMurrian (JAP, 1996)	Time & strain WIF	Developed by authors	5	.88/.89/.88	Yes	No	No
	Time & strain FIW	Developed by authors	5	.86/.83/.89			
	Strain WFC	Kopeelman et al. (1983)	4	.72 (M) .72 (F)			

TABLE 1—Continued

Author	Conflict measured <sup>a</sup>	Source of scale	Number of items	Alpha	Distinguish between direction? (WIF/FIW)	Distinguish between form? (time, strain, behavior)	All 6 dimensions represented?
O'Driscoll, Ilgen, and Hildreth (JAP, 1992)	Time WINW	Developed by authors	7	.87	Yes	Yes	No
Parasuraman, Greenhaus, and Granrose (JOB, 1992)	Time NWIW	Developed by authors	7	.79			
	Time WFC	Kopelman et al. (1983)	6	.72 (M) .82 (F)	No	Yes	No
Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, Bedeian, and Mossholder (AMJ, 1989)	General WFC	Burke, Weir, and Du Wors (1979)	8	.92	No	No	No
Parasuraman, Purhoit, Godshalk, and Beutell (JVB, 1996)	Time WIF	Kopelman et al. (1983)	6	.87	Yes	No	No
Rice, Frone, and McFarlin (JOB, 1992)	Strain FIW	Kopelman et al. (1983)	4	.64	Yes	No	No
	Strain WFC	Developed by authors	1	NA	No	Yes	No
Thomas and Ganster (JAP, 1995) Wiley (JOM, 1987)	Time & strain WFC	Kopelman et al. (1983)	8	.87	No	No	No
	General WNC	Burke, Weir, and Du Wors (1979)	22	.86, .73 .63, .75	No	No	No
Williams and Alliger (AMJ, 1994)	General WFC	Developed by authors	Diaries	NA	No	No	No

Note. Abbreviations: WIF, work interference with family conflict; FIW, family interference with work conflict; time, time-based conflict; behavior, behavior-based conflict; WNC, work-nonwork conflict (both directions); WINW, work interference with nonwork conflict; NWIW, nonwork interference with work conflict; strain, strain-based conflict; general, form not specified.

<sup>a</sup> WFC, work-family conflict (both directions, WIF & FIW).

