



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

AS DIFERENÇAS INTERGERACIONAIS NA CONCILIAÇÃO TRABALHO FAMÍLIA: UM ESTUDO QUALITATIVO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa

para obtenção do grau de mestre em Psicologia

- Especialização em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos -

Carlota Barroso Ferreira da Silva

Porto, Julho de 2017



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

AS DIFERENÇAS INTERGERACIONAIS NA CONCILIAÇÃO TRABALHO FAMÍLIA: UM ESTUDO QUALITATIVO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa

para obtenção do grau de mestre em Psicologia

- Especialização em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos -

Carlota Barroso Ferreira da Silva

Trabalho efetuado sob a orientação de

Filipa Sobral

Porto, Julho de 2017

“A persistência é o caminho do êxito”
Charles Chaplin

AGRADECIMENTOS

À *minha mãe*, por estar incondicionalmente presente no meu caminho. Sou te eternamente grata pela forma como me motiva diariamente, e agradeço-te todos os dias pelo teu carinho e dedicação. Sem ti, este percurso não teria sido o mesmo. És o meu maior pilar e exemplo.

Ao *meu pai*, que apesar de longe, estás e estarás sempre presente na minha caminhada.

Aos *meus avós*, pela educação incontestável, mas sobretudo pela partilha ao longo destes últimos anos. Em especial a ti avô, este é para si.

A si *António*, pela partilha ao longo dos últimos anos. Obrigada pelo apoio e confiança depositada diariamente em todas as minhas escolhas.

A ti *João*, pelo amor, companheirismo e apoio inigualável. Obrigada pela motivação, e por conseguires que acredite sempre em mim.

Às *minhas amigas*, pelo sentido de humor com que partilhamos os nossos desafios, mas sobretudo, pela vossa amizade. Sabem que para mim, são as melhores do mundo. Em especial a ti *Mafalda*, amiga e colega de faculdade, por me apoiares nos melhores e piores momentos deste percurso.

Às companheiras de faculdade – *Bárbara, Sofia, Maria, Margarida e Joana* – por fazerem dos últimos cinco anos, os melhores de uma vida.

À professora *Filipa Sobral* pelo acompanhamento exímio durante este percurso. É um orgulho, mas sobretudo um privilégio, lidar com profissionais assim. Obrigada pela motivação diária.

À professora *Joana Fernandes*, pela partilha ao longo destes últimos cinco anos que fizeram de mim uma pessoa mais segura e confiante. Grata pelo carinho.

A todos os *outros professores* da faculdade de Educação e Psicologia pelos ensinamentos, pela partilha e paciência com que abraçam os nossos desafios. Deixo expresso o meu reconhecimento e eterno agradecimento pelos últimos anos.

RESUMO

A presente investigação enquadra-se na análise da problemática da conciliação trabalho-família (*work and life balance*), abordada a partir da perspetiva das diferentes gerações que integram hoje o mercado de trabalho. O estudo, de caráter exploratório, teve como principal objetivo contribuir para o conhecimento das necessidades e/ou dificuldades na conciliação das dimensões profissional e familiar dos participantes, mas sobretudo de se compreender se estas se relacionam com a geração à qual pertencem e qual a sua influência no bem-estar psicológico destes indivíduos.

O estudo utiliza métodos qualitativos, nomeadamente, entrevistas de cariz biográfico e histórias de vida dos participantes. Por conseguinte, os dados foram recolhidos numa amostra constituída por doze participantes com diferentes profissões, que foram distribuídos por três grupos geracionais: geração *Baby Boomer*, Geração X e Geração Y. A análise de conteúdo foi orientada pelos princípios da *Grounded Theory*.

Posto isto, os resultados sugerem a distinção dos conceitos de conflito e enriquecimento trabalho-família relativamente ao bem-estar psicológico, e permitiram especialmente obter a uma visão comparativa entre gerações, que revelaram que as principais diferenças estão relacionadas com fases do ciclo familiar exigentes. Apresentam-se algumas implicações práticas dos resultados obtidos, assim como as limitações e sugestões para futuras investigações.

Palavras-chave: Conciliação trabalho-família, Geração *Baby Boomer*, Geração X, Geração Y, Diferenças intergeracionais; Bem-estar psicológico.

ABSTRACT

This research is embedded in the work-life balance problem analysis and approached from the perspective of the different generations that integrate the labour market today. The main aim of the exploratory study was to contribute to the knowledge of the needs and / or difficulties in balancing the professional and family dimensions of the participants, but above all to understand if they relate with the generation which they belong to and what influence they have on the psychological well-being of these individuals.

The study is based on qualitative methods, including biographical interviews and life stories. Data was collected from a sample of twelve participants, with different professions, who were distributed into three generation groups: Baby Boomer generation, Generation X and Generation Y. Content analysis was guided by the Grounded Theory principles.

The results suggest a difference between the concepts of work-family conflict and enrichment, concepts that indicate the psychological well-being, and allowed to obtain a comparative vision between generations, which revealed that the main differences are related to the demanding phases of the family cycle. We present some practical implications of the obtained results, as well as the limitations and the suggestions for future investigation.

Keywords: Work-family conciliation, Generation Baby-Boomer, Generation X, Generation Y, Intergenerational differences; Psychological well-being.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	3
2.1. Mecanismos da Relação Trabalho e Família.....	3
2.1.2. O Conflito Trabalho-Família.....	3
2.1.3. O Enriquecimento Trabalho-Família.....	4
2.1.4. A importância da disponibilização de práticas de conciliação entre o trabalho e família... 6	
2.2. O Bem-Estar Psicológico	7
2.3. O Estudo das Gerações.....	8
Geração Baby-Boomers (BB)	9
Geração X (GX)	9
Geração Y (GY)	10
2. METODO.....	11
3.1. Desenho da Investigação.....	11
3.2. Delimitação das Questões Gerais de Investigação:	11
3.3. Participantes	11
3.4. Instrumentos.....	13
3.5. Procedimento.....	14
3.5.1. Recolha de Dados.....	14
3.5.2. Análise de Dados.....	14
3. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS.....	16
4. CONCLUSÕES	25
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
ANEXOS.....	34
ANEXO 1 – PARTICIPAÇÃO DISSERTAÇÃO CARLOTA FERRERIRA DA SILVA	35
ANEXO 2 – QUESTIONÁRIO DADOS SÓCIO DEMOGRÁFICOS	36
ANEXO 3 – GUIÃO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	37
ANEXO 4 – SISTEMAS DE CATEGORIAS.....	39
ANEXO 5 – DESCRIÇÃO DO SISTEMA GERAL DE CATEGORIAS.....	43
ANEXO 6 – CARATERIZAÇÃO COMPLETA DOS PARTICIPANTES	80

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Caraterização Sociodemográfica da amostra

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Participação Dissertação Carlota Ferreira da Silva

ANEXO 2: Questionário Dados Sócio Demográficos

ANEXO 3: Guião de Entrevista Semiestruturada

ANEXO 4: Sistemas de Categorias

ANEXO 5: Descrição do Sistema Geral de Categorias

ANEXO 6: Caraterização Completa dos Participantes

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

BB: *Baby-boomer*

BE: Bem-estar

BEP: Bem-estar psicológico

BES: Bem-estar subjetivo

CTF: Conflito trabalho-família

ETF: Enriquecimento trabalho-família

GY: Geração Y

GX: Geração X

INTRODUÇÃO

Com a emergência de novas tendências demográficas e laborais, o envelhecimento e diversidade das populações, a preocupação com as dimensões do trabalho e da família tem vindo aumentar (Coface, 2015). Mais concretamente o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e o envelhecimento da população ativa tornaram-se dois dos aspetos impactantes na dificuldade em articular a vida familiar e profissional (Rodrigues, Barroso, & Caetano, 2010). Na forma mais clássica, as políticas e práticas do emprego ancoravam-se num modelo que tratava o homem como o principal responsável pelo sustento familiar (Coface, 2015). Nesse sentido, as políticas criadas no mercado de trabalho foram concebidas para satisfazer as necessidades de uma época determinada (Coface, 2015) e devem agora, adaptar-se à sociedade atual, onde os dois elementos do casal trabalham.

Em Portugal, esta situação deixou de constituir uma exceção e os chamados “casais de duplo emprego” (i.e., famílias onde os dois elementos do casal trabalham) constituem hoje, o modelo normativo de família (Andrade, 2006). Consequentemente, a interseção das duas esferas trabalho e família têm-se demonstrado um desafio constante para a maior parte dos indivíduos, que hoje manifestam ter uma maior dificuldade em conciliar a esfera pessoal e a esfera profissional no dia-a-dia (Allen & Paddock, 2015). Mais, tradicionalmente, os papéis de adulto foram associados a uma atividade profissional remunerada e à constituição de família, porém, as mudanças sociais que ocorreram provocaram também uma nova configuração na transição dos jovens para a vida adulta (Andrade, 2006). Estas mudanças caracterizam-se pela instabilidade dos mercados de trabalho que dificulta a entrada dos jovens na esfera profissional, assim como, pelo prolongamento dos estudos que colocam novos desafios na transição para a vida adulta (Andrade, 2006). Estamos perante a criação da figura do adulto “em transição” ou o adulto emergente (Coface, 2015). Em conformidade com esta perspetiva, a importância da conciliação entre a vida profissional e familiar não deve ser associada a uma política exclusiva de pais e mães (i.e., maternidade, paternidade, cuidar de idosos) e a criação de práticas e políticas de conciliação trabalho-família deve também estar relacionada a uma modificação profunda na forma de organizar o trabalho e a sociedade em geral (Coface, 2015).

Por outro lado, o mercado de trabalho é atualmente marcado pela presença de diferentes gerações que interagem com frequência nos seus locais de trabalho. De acordo com Beutell e Berman (2008), as diferentes gerações apresentam uma grande diversidade de expectativas no que toca aos papéis da interface trabalho-família. Compreender essas diferenças pode ajudar na criação de estruturas organizacionais que tornem os grupos mais eficazes e produtivos (i.e., gerir o conflito trabalho-família).

A presente investigação tem então como principal objetivo a realização de um estudo que analise a relação trabalho-família ao nível das diferentes gerações que integram hoje o mercado de trabalho. Por outro lado, esta dissertação visa também uma contribuição para a compreensão dos fatores que influenciam a relação entre o conflito e enriquecimento trabalho-família e o bem-estar psicológico das diferentes gerações. Prosseguindo a introdução apresentada, inicialmente será realizada uma revisão do estado da arte e, a partir da qual, se formulam as questões de investigação. De seguida será apresentada a metodologia utilizada, assim como, a análise e a discussão dos resultados. Por último, far-se-á as devidas referências a todas limitações, implicações e sugestões para futuras investigações.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. Mecanismos da Relação Trabalho e Família

2.1.2. O Conflito Trabalho-Família

A relação trabalho-família tem sido um tema de crescente interesse para a literatura, nomeadamente para a investigação nas áreas das ciências sociais (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). O interesse sobre a interface do trabalho-família tem levado os investigadores a desenvolver uma diversidade de conceitos que explicam a interseção da vida profissional e familiar. A perspetiva mais referenciada pela literatura na análise da interface da relação trabalho-família assume uma perspetiva negativa, abordando o denominado conflito trabalho-família (CTF) (Carvalho, 2016). A primeira definição do conflito-trabalho família, por sinal uma das mais utilizadas pelos investigadores, apresenta o conceito como “uma forma de conflito interpapel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, de modo que a participação num papel [familiar] torna mais difícil a participação no outro [profissional]” (Greenhaus & Beutell, 1985, pp.77). Segundo estes autores, a natureza do conflito de papéis está ancorada a três padrões: o conflito com baseado no tempo (*time-based*), conflito baseado na pressão/tensão (*strain-based*) ou conflito baseado no comportamento (*behavior-based*). Assim, o conflito baseado no tempo sucede quando o tempo alocado a uma atividade causa restrição na participação em tarefas de outra esfera da vida. O conflito baseado na pressão ocorre quando os constrangimentos originados pelo desenvolvimento de uma tarefa numa dimensão (i.e., trabalho) interferem no desenvolvimento das atividades da outra (i.e., família). Esta sensação pode gerar sentimentos negativos (i.e., irritabilidade ou cansaço) que afetam o cumprimento e realização das exigências de um domínio (Greenhaus & Beutell, 1985). Na última dimensão, o conflito baseado no comportamento ocorre quando os comportamentos requeridos num papel são incompatíveis com os comportamentos esperados no outro (Greenhaus & Beutell, 1985).

De acordo com a visão apresentada, o CTF assenta os seus pressupostos na teoria dos papéis, que sustenta que ao longo das suas vidas os indivíduos desempenham múltiplos e diferentes papéis, pelo que nem sempre conseguem corresponder às expectativas e exigências de cada um com sucesso, desencadeando assim o conflito (Kanh, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964). Os aspetos negativos relacionados com o desempenho de atividades de um domínio na vida de um

indivíduo, não deixam por isso de ter impacto no exercício de outras tarefas associadas a outro papel, existindo por isso uma contaminação negativa (*negative spillover*) (Andrade, 2011). Assim sendo, e assumindo a hipótese de que os indivíduos utilizam uma quantidade fixa de tempo e energia nos múltiplos papéis em que participam, Greenhaus e Powell (2006) assumem como inevitável a ocorrência de um conflito que acabe por influir na qualidade de vida dos mesmos. Mais, diferentes estudos têm demonstrado consequências do conflito nesta interface. Conforme Allen, Herst, Bruck, e Sutton (2000) essas consequências estão relacionadas com o trabalho e com outros domínios, como a família. Segundo os mesmos autores, elevados níveis de conflito, têm uma relação negativa com a satisfação no trabalho, tendo como principais consequências a intenção de abandonar o emprego, a baixa produtividade, o absentismo, entre outros. A satisfação com o trabalho tem sido uma das variáveis mais estudadas pela investigação, e a grande maioria dos estudos concluiu por exemplo que à medida que a satisfação com o trabalho aumenta, o conflito trabalho-família diminui (Frone, Russel, & Cooper, 1992). Para além da satisfação com o trabalho e relativamente a outros domínios, sobressaem como principais resultados, consequências ao nível da satisfação com a vida, assim como, da satisfação com a família (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

2.1.3. O Enriquecimento Trabalho-Família

Greenhaus e Powell (2006) definem o enriquecimento trabalho-família como a medida em que as experiências de um papel melhoram a qualidade de vida noutro. Ao longo das últimas décadas diferentes autores começaram a explorar a hipótese de existir uma teoria de interdependências positivas entre os papéis da dimensão profissional e familiar (Grzywacz, 2002). Até à data, vários estudos centralizaram as suas investigações nas relações positivas da vida profissional e familiar, introduzindo novos conceitos como: o enriquecimento (Greenhaus & Powell, 2006); o contágio positivo (*positiv spillover*) (Grzywacz, 2000); a facilitação (Frone, 2003) e a sinergia (Beutell, 2005). Especificamente, os investigadores têm dedicado os seus estudos à avaliação dos recursos de impacto positivo que um domínio (i.e., trabalho) possa ter num segundo domínio (i.e., família) (Greenhaus & Powell, 2006). Contudo, dos diferentes conceitos em cima mencionados, o que demonstra mais valor empírico até ao momento, é o conceito de enriquecimento trabalho-família (ETF) (Greenhaus & Powell, 2006; Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006).

Este fenómeno, tal como o CTF, é conhecido pela sua bidirecionalidade, isto é, existe enriquecimento do trabalho para a família e vice-versa. Nesta linha de raciocínio, diferentes autores (Marks, 1977) postularam a hipótese expansionista (*expansionist hypothesis*) de acordo com a qual, o desempenho de múltiplos papéis poderá proporcionar uma rede de ganhos significativos para os indivíduos (Grzywacz & Marks, 2000), contribuindo assim para o aumento das suas competências na gestão de diversas tarefas da vida profissional, familiar e pessoal. Esta hipótese teve ainda como principal resultado, o reconhecimento de uma sinergia positiva entre os diversos papéis desenvolvidos pelos indivíduos, considerando-se assim, os efeitos mais positivos da interface trabalho-família, que contrariava a perspetiva anterior de CTF (Chambel & Ribeiro, 2013).

O modelo de ETF desenvolvido por Greenhaus e Powell (2006), descreveu ainda três especificidades. Uma primeira que se caracteriza pela identificação de cinco recursos ganhos pelo indivíduo através desta interação, nomeadamente: aquisição de competências e perspetivas (i.e., desenvolvimento de relações, aumento de estratégias de *cooping*); o aumento de recursos psicológicos e físicos (i.e., autoestima, otimismo, bem-estar); o aumento de flexibilidade (i.e., esquemas de trabalho flexíveis); o aumento de recursos materiais (i.e., dinheiro, bens materiais); e por último, o aumento de capital social (i.e., comunicação, relações de *net-working*). A segunda, refere-se a dois mecanismos que promovem este enriquecimento: o mecanismo instrumental e o mecanismo afetivo. O mecanismo instrumental caracteriza-se pela produção de uma influência direta de um domínio no outro, isto é, os recursos que são produzidos por um domínio podem influenciar diretamente o outro. Por sua vez, o mecanismo afetivo, declara que as influências existentes são indiretas na medida em que as experiências de um domínio (i.e., trabalho) podem provocar um sentimento afetivo sob forma de entusiasmo, influenciando um outro domínio (i.e., família). Finalmente, a terceira e última especificidade deste modelo, relaciona-se com os moderadores utilizados por estes mecanismos anteriormente explicados. Partindo do princípio que os indivíduos empregam de forma intencional recursos nos papéis que lhes são especificamente significativos, Greenhaus e Powell (2006), afirmam que os indivíduos mais rapidamente aplicam um recurso produzido num papel (A) para outro papel (B) (mecanismo instrumental), quando o papel (B) é mais significativo para as suas vidas, do que quando não o considera tão relevante. De igual modo, no que se refere ao mecanismo afetivo, estes autores acreditam que o efeito positivo do papel (A) promove um elevado desempenho no papel (B) quando este é importante para o indivíduo (Carvalho, 2016).

Estudos que utilizam esta perspectiva, têm demonstrado relações positivas entre o enriquecimento no trabalho e fatores associados ao local de trabalho, que influenciam a satisfação no trabalho dos indivíduos, tendo como principais consequências o compromisso afetivo ou a redução de intenções de turnover (Greenhaus & Powell, 2006). Ainda de realçar que o ETF tem sido associado a uma maior satisfação familiar, profissional e com a vida em geral (Rocha, 2009); bem como, a uma percepção mais elevada da saúde, física e mental destes indivíduos (McNall, Nicklin & Masuda, 2010).

2.1.4. A importância da disponibilização de práticas de conciliação entre o trabalho e família

Para dar resposta à necessidade que os indivíduos têm em manter equilibrada as esferas profissionais e familiares das suas vidas, a grande maioria das organizações têm implementado práticas e/ou políticas que dão ênfase ao tema trabalho-família pensando na sua generalidade, em trabalhadores que criam os seus filhos (Grzywack & Carlson, 2007). O facto da maior parte das políticas se designarem por *family-friendly* espelha, à partida, a direção dessas práticas para trabalhadores que tem a seu cargo filhos e responsabilidades associadas a estes (Allen, 2001). Contudo, todos os outros aspetos e dimensões que fazem parte da vida de cada indivíduo são aspetos fundamentais para se compreender a forma como estas políticas e culturas organizacionais podem amenizar os conflitos entre a dimensão profissional e familiar do trabalhador (Moen, Kelly, Tranby, & Huang, 2011). Como tal, trabalhadores que não têm filhos, merecem também atenção por parte das organizações, no sentido de se conseguir facilitar a gestão das responsabilidades nos diferentes domínios das suas vidas (Kelly & Moen, 2007). Mais, algumas investigações têm demonstrado que a mera disponibilização de práticas é uma estratégia insuficiente para se fazer face a esta problemática, sendo fundamental que estas práticas sejam suportadas por uma mudança organizacional (i.e., mudanças de normas e valores) que valorizem a interface trabalho-família (Allen, 2001). Igualmente, o papel do supervisor tem se revelado indispensável para a operacionalização destas práticas, pela ajuda na resolução de problemas, pela promoção na tomada de decisão, entre outros aspetos (Bohlander & Snell, 2006). Estudos recentes demonstram ainda que a relação trabalho-família se torna mais negativa ou positiva dependendo da existência de autonomia, suporte e exigências do trabalho (Carvalho, 2016). Destes estudos, uma das principais

caraterísticas da promoção desta relação prende-se com a presença de suporte por parte de um supervisor que demonstre uma atitude de ajuda, explore o potencial do trabalhador e demonstre confiança na tomada de decisão.

2.2. O Bem-Estar Psicológico

Foi na década de 60, que o termo bem-estar (BE) surgiu associado as investigações da economia e à noção de rendimento, com outro significado o de BE Material (*Welfare*) (Galinha & Ribeiro, 2005). A rápida evolução do conceito de BE, fomentou a necessidade de se distinguirem os conceitos de bem-estar material (i.e., rendimentos;) e bem-estar na sua generalidade, uma vez que, o bem-estar dos indivíduos não se define unicamente pelos recursos materiais que estes alcançam ao longo das suas vidas (i.e., relações interpessoais; saúde; satisfação com a vida; satisfação com o trabalho) (Galinha & Ribeiro, 2005).

A evolução do conceito de BE no domínio da investigação científica aconteceu ao longo das últimas décadas, mas um dos momentos críticos para a sua definição concetual foi a distinção dos conceitos de bem-estar subjetivo (BES) e bem-estar psicológico (BEP). As pesquisas sobre o BEP surgiram próximas da década de 80, fruto de transformações sociais (i.e., Segunda Guerra Mundial) e da necessidade de conhecer e definir indicadores sociais de qualidade de vida (Galinha & Ribeiro, 2005). É com a crítica à falta de uma base teórica consistente que justifique a escolha de indicadores para o BES que Ryff (1989), cria no final dos anos 80, um modelo designado por BEP, como tentativa de caraterização e estruturação do conceito de BE, no âmbito psicológico (Ryff, 1995; Machado & Bandeira, 2012). Tal como supracitado no trabalho de Novo (2005), a pesquisa entre as linhas de convergência das diferentes origens e propostas clássicas da literatura orientaram Ryff (1989) na delimitação de um conjunto de seis dimensões que são consideradas fulcrais para o desenvolvimento e manifestação do BE (Novo, 2005; Ryff, 1989;1995). Segundo este autor, estas dimensões caraterização por: autoaceitação, relações positivas, domínio do meio, crescimento pessoal, objetivos na vida e por último, autonomia. Desse modo, o BEP traduz-se num construto que carateriza o resultado de um desenvolvimento positivo no conjunto das suas seis dimensões, abrangendo as áreas da perceção pessoal e interpessoal, apreciação do passado, envolvimento no presente e a mobilização para o futuro, representando um ideal do funcionamento psicológico positivo dos indivíduos (Novo, 2003; 2005).

Assim, compreender a forma como cada indivíduo experimenta o conflito e/ou enriquecimento trabalho-família tem fortes implicações transversais nas organizações e nas famílias dos indivíduos uma vez que, a percepção pessoal de BEP esta relacionada com o funcionamento psicológico positivo, com o sentimento de satisfação e de felicidade, e com expectativas positivas face ao futuro (Novo, 2003; 2005).

2.3. O Estudo das Gerações

A multigeracionalidade tem vindo a ser apontada como uma tendência progressiva nas organizações. Ao longo dos últimos anos têm-se levantado várias questões sobre a influência que um grupo geracional pode ter sobre o desempenho laboral (Costanza, Badger, Fraser, Severt, & Gade, 2012), uma vez que as diferenças geracionais se refletem no relacionamento com as organizações, nomeadamente por aquilo que cada geração valoriza e deseja na sua relação laboral (Jurkiewicz, 2000). Pioneiro nos estudos das diferenças geracionais, foi na área da sociologia, que o trabalho de Mannheim (1952), enfatizou a importância dos estudos das diferentes gerações. Segundo o autor, a criação de grupos geracionais, resulta da emersão de novos participantes e do desaparecimento de ex-participantes nos processos culturais, de tal modo que, os indivíduos de cada geração são limitados pela participação em cada processo histórico que resulta numa transição contínua entre diferentes gerações.

Mais recentemente, Kopperschimdt (2000), definiu geração como um grupo de pessoas que partilha o mesmo ano de nascimento e experiências de vida significativas em estágios críticos do seu desenvolvimento. O mesmo autor refere que essas experiências são influenciadas por uma variedade de fatores críticos que incluem mudanças nas atitudes das sociedades, políticas e sociais, económicas e públicas. Decorrente das experiências partilhadas, os grupos vão desenvolvendo determinadas características, sendo estas generalizações de um grupo de pessoas em específico e onde existem diferenças individuais de cada participante. Estas características têm como base os valores, atitudes, preferências e comportamentos através dos quais cada geração vai interpretar as experiências vividas, nomeadamente: o que querem e esperam do seu trabalho, como utilizam o dinheiro, o que esperam das organizações e as atitudes face ao casamento e às responsabilidades familiares (Kopperschimdt, 2000). Todavia apesar das gerações poderem divergir em termos de valores e de atitudes, o mesmo autor alerta ainda para o facto de cada geração ser influenciada por

gerações anteriores e por isso ser imprescindível, a análise das gerações que compõe atualmente as forças de trabalho. Antigamente, a diferenciação entre as gerações era feita de 25 em 25 anos, hoje, diferentes autores consideram uma nova geração a cada 10 anos aproximadamente (Amaral, Leoni, & Slompo, 2014). Assim sendo, em 2020 teremos 5 gerações ativas no mercado de trabalho: A geração *Baby-Boomer* (nascidos entre 1946 e 1964), a geração X (nascidos entre 1965 e 1977), a geração Y ou “*millenials*” (nascidos entre 1978 e 1994), a geração Z (nascidos entre 1995 e 2004) e por último, a geração Alpha (nascidos a partir de 2005) (Shah, 2015).

Embora a delimitação do início e fim de cada geração também não seja consensual entre vários autores, o presente estudo centra-se num dos modelos mais referenciados na literatura, o modelo de Smola e Sutton (2002) que divide as gerações em três grupos distintos, considerando-os neste momento os mais presentes no mercado de trabalho, particularmente: os “*Baby-Boomers*” (1943-1965), a Geração X (1966-1980) e a Geração Y (1981-1995) que se caracterizam por:

Geração *Baby-Boomer* (BB)

Da Geração BB, fazem parte os indivíduos que nasceram durante ou após a Segunda Guerra Mundial (Gursoy, Maier, & Chi, 2008) e que cresceram numa época de mudança e desvanecimento dos papéis de género (Beutell, 2013). Representam a valorização extrema do trabalho, sendo os *boomers* considerados a primeira geração “*workaholic*” (Kupperschmidt, 2000). Na generalidade, estas pessoas desenvolveram-se no seio de famílias ditas tradicionais (i.e., de dois pais), numa era de extremo otimismo e segurança no trabalho (Gursoy, Maier, & Chi, 2008). Os *Boomers* que experimentaram as principais mudanças das famílias ditas tradicionais, representam também a primeira geração que têm a seu cuidado crianças e pais idosos ao mesmo tempo, o que pode prevenir níveis mais elevados de conflito trabalho-família (Beutell & Berman, 2008).

Geração X (GX)

A GX é comumente descrita como a geração dos filhos de “*boomers*” (Kupperschmidt, 2000). Constituída por sujeitos que nasceram num clima social em franca mudança e profundamente marcados pela recessão económica, GX foram criados num mar de diversidade com o aumento da tolerância da sociedade para o divórcio, os novos casamentos e estilos de vida

alternativos (Kupperschmidt, 2000; Gursoy, Maier, & Chi, 2008). Dada a recessão económica vivida nas décadas de 1970 e 1980 a GX aprendeu a valorizar a segurança das suas carreiras, através de um compromisso organizacional com organizações que valorizem as suas competências, a produtividade em vez de longevidade, surgindo assim, um novo sentido de comunidade (Kupperschmidt, 2000). Os X foram ainda a primeira geração com grandes números de famílias monoparentais, pelo que estes trabalhadores tendem a preferir organizações que oferecem, horários flexíveis, autonomia, tempo livre, tecnologias, valorizando empresas que oferecem serviços como as instalações de creches ou refeições gratuitas (Beutell & Berman, 2008; Kupperschmidt, 2000).

Geração Y (GY)

A GY também conhecida como geração “*millennial*”, apesar de não ser a mais recente geração, é apontada como a próxima grande geração que ocupa o mercado de trabalho (Gursoy, Chi, & Karadag, 2013). Os “*millennials*” cresceram em torno do desenvolvimento da tecnologia e da internet (Gursoy, Maier, & Chi, 2013). São indivíduos que acreditam nas ações coletivas e no trabalho em equipa, possivelmente fruto das suas participações em grupos nas escolas, desportos organizados e/ou atividades extracurriculares ao longo da sua educação (Gursoy, Maier, & Chi, 2008). Otimistas sobre o futuro, estes trabalhadores aprendem de forma rápida e são mais experientes tecnologicamente (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000). Porter, Steers e Mowday (2005) alertam ainda para a flexibilidade requerida pela GY no trabalho, uma vez que estes indivíduos valorizam cada vez mais a harmonia entre o trabalho e a família.

Todavia, os programas de trabalho-família e o apoio organizacional podem ser percecionados de forma diferentes pelos indivíduos das diferentes gerações. Torna-se assim necessário conduzir as organizações para a necessidade de observarem as diferenças entre gerações nos contextos de trabalho, tornando-as mais sensíveis às diferenças existentes, com o principal intuito de se criarem relações positivas nos locais de trabalho (Kupperschmidt, 2000).

2. METODO

3.1. Desenho da Investigação

O processo investigativo levado a cabo foi de cariz qualitativo, construído a partir da exploração das vivências dos participantes. Seguindo os primórdios da investigação qualitativa, esta investigação direcionou-se no sentido da descoberta, integrando a realidade do contexto natural. Este é um olhar que privilegia as perspetivas, significados e visões subjetivas dos participantes e a fonte de conhecimento é assim obtida através do estudo dos fenómenos a partir da perspetiva do outro (Creswell, 2007; Almeida & Freire 2007)

Dentro deste tema conciliação trabalho-família (*work and life balance*), a opção metodológica justificou-se dado o facto de se procurar realizar uma análise em que fosse possível valorizar a experiência de cada um dos inquiridos, para se poder conhecer a forma como as pessoas conciliam, ou tentam equilibrar a vida profissional e familiar.

3.2. Delimitação das Questões Gerais de Investigação:

Q1: “Quais são as especificidades quanto à perceção de conflito e enriquecimento trabalho-família dos indivíduos, das diferentes gerações?”

Q2: “Quais são os principais desafios dos indivíduos na conciliação trabalho-família, segundo a perspetiva das diferentes gerações?”

Q3: “Existe uma influência direta das dimensões de conflito trabalho-família, enriquecimento trabalho-família no bem-estar psicológico dos indivíduos?”

Q4: “Quais são as principais estratégias que os indivíduos utilizam para uma melhor conciliação da esfera familiar e profissional da vida?”

Q5: “Estarão as organizações atualmente a disponibilizar práticas e políticas de conciliação trabalho-família adequadas às necessidades específicas dos seus ativos?”

3.3. Participantes

Considerando-se as questões de investigação anteriormente definidas, procedeu-se a uma seleção intencional dos participantes. Sendo esta uma amostra não probabilística, os critérios de

seleção foram também definidos intencionalmente (Almeida & Freire, 2007), no sentido de se uniformizarem as experiências dos participantes, mais concretamente: indivíduos de nacionalidade portuguesa e residentes em Portugal Continental, com ou sem filhos, pertencentes as uma das três gerações anteriormente descritas, com vínculo contratual a uma empresa, há pelo menos seis meses.

Neste estudo utilizou-se uma amostra constituída por 12 trabalhadores, 50% (n=6) do género feminino e 50% (n=6) do género masculino. A média de idades destes participantes é de 40 anos (mínimo 23 anos; máximo 53 anos). Relativamente ao tipo de ocupação profissional dos participantes, os indivíduos que participaram no estudo desempenham diversas funções, entre as quais: educador de infância, comercial de vendas, consultor estratégico, engenheiro, juiz, bancário, diretor financeiro, ajudante de balcão, professor, consultor funcional e administrador de empresa. A tabela 1 fornece uma análise mais completa das características da amostra:

Tabela 1*Caraterização Sociodemográfica da amostra*

		N
Sexo	Masculino	6
	Feminino	6
Estado Civil		12
	Casado	6
	Solteiro	3
	Divorciado	2
Situação Profissional	União de Facto	1
	Empregado por conta de outrem	11
	Empregado por conta própria	1
Tipo de Contrato	Efetivo	8
	Com termo	2
	Tempo incerto	1
	N/A	1
Número de Filhos	Um filho	3
	Dois filhos	5
	Gravidez	1
	Nenhum filho	3
Habilitações Literárias	9º Ano	1
	12º Ano	2
	Licenciatura/Bacharelato	5
	Mestrado	4

3.4. Instrumentos

A recolha de dados entrecorreu da realização de entrevistas semiestruturadas, que se constituem como um dos principais métodos de recolha de dados na investigação qualitativa (Flick, 2005). O guião de entrevista foi construído à priori (confrontar anexo 3) com inspiração em três instrumentos de medida: Escala de Conflito Trabalho-Família de Carlson, Kacmar, e Williams,

(2000); Escala de Enriquecimento Trabalho-Família de Carlson, Kacmar, Wayne, e Grzywacz, (2006); e por último, a Escala de Bem-Estar Psicológico (EBEP-R) de Novo, Duarte-Silva e Peralta, (1997). Para análise das vivências dos participantes quanto à percepção ou não de conflito trabalho-família, enriquecimento trabalho-família e a influência no bem-estar psicológico, adaptaram-se alguns dos itens de cada escala e o guião aborda diferentes tópicos.

As entrevistas foram conduzidas com base numa sequência lógica das questões elaboradas, mas foi também um momento orientado pelos participantes, através das suas respostas livres e reflexões espontâneas. Por último e adicionalmente, os dados sociodemográficos foram recolhidos dos participantes através de um questionário (confrontar anexo 2).

3.5. Procedimento

3.5.1. Recolha de Dados

Para a realização das entrevistas, foram estabelecidos contatos privilegiados com os participantes. As entrevistas foram realizadas individualmente, num local e horário de conveniência definidos pelos mesmos. No momento da entrevista, foi explicado pormenorizadamente os objetivos gerais do estudo, garantindo a confidencialidade do mesmo, para que ficasse claro o enquadramento da entrevista a realizar. Estas entrevistas foram gravadas em formato áudio, após o consentimento de todos os participantes.

3.5.2. Análise de Dados

A análise dos dados recolhidos dividiu-se em duas partes, num primeiro momento procedeu-se à transcrição integral das entrevistas e a uma leitura flutuante destas transcrições. Numa segunda fase o seu conteúdo foi transferido para o programa informático N-Vivo 11, onde se iniciou um processo de análise constante que permitiu interpretar e codificar a informação que era considerada pertinente para o estudo, através de um sistema de categorização. A observação destes dados usou uma lógica semi-indutiva, baseando-se nos princípios da *Grounded Theory*. Tal como referido no trabalho de Fernandes e Maia (2001) a metodologia da *Grounded Theory* tem procedimentos bem estruturados no sentido de conduzir a interpretação com precisão e determinação, promovendo por outro lado espaço a uma criatividade necessária na interpretação e

concretização dos dados recolhidos. Esta criatividade sustenta a sensibilidade teórica, isto é, a capacidade de se dar sentido e significado aos dados, estimulando a construção de questões, que se revela também favorável à comparação constante sendo que esta é uma ferramenta essencial no desenvolvimento deste processo. Aqui também o papel do investigador assume uma relevância central, na medida em que este método requer uma sensibilidade teórica rigorosa, para que os dados sejam cronológica e sequencialmente situados (Fernandes & Maia, 2001).

A codificação dos dados começou por ser de natureza aberta através de uma análise baseada em questões e comparações (Fernandes & Maia, 2001). Este processo visa a criação de uma categoria de “primeira geração”. Desta definição de categorias, previniu uma codificação axial, que permitiu reorganizar os fragmentos de texto, respeitando as suas conexões às categorias gerais. Este processo permite a pormenorização das categorias que emergem da codificação aberta realizada inicialmente que lhes dão suporte e concisão, representando a ideia central da categoria de “primeira geração” e onde se estabelecem relações de subordinação (Fernandes & Maia, 2001). O sistema geral de categorias na sua configuração final é apresentado no Anexo 4 e 5.

3. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

A apresentação dos resultados será dirigida tendo por base as questões de investigação anteriormente explanadas. Ao longo deste capítulo, salientam-se os dados relativos à temática, partindo da perspetiva dos participantes das diferentes gerações: geração *Baby-Boomer*, geração X e geração Y que suportaram o estudo. Estas respostas serão elaboradas tendo em conta um sistema de subcategorias que são consideradas pertinentes para o efeito da investigação (sendo estas assinaladas a *bold*). Paralelamente, será feita a discussão dos resultados apresentados recorrendo aos excertos dos dados, assim como, a referências teóricas consideradas relevantes.

Q1: “Quais são as especificidades quanto à perceção de conflito e enriquecimento trabalho-família dos indivíduos, das diferentes gerações?”

Relativamente a geração BB e tendo por base as diferentes fases do ciclo de vida dos participantes, na perceção da ocorrência de um conflito trabalho-família, verificou-se que o conflito dos dois papéis parece não sobressair, na sua maioria, pelo facto de serem estes os participantes que neste momento já não tem filhos pequenos e/ou em idade escolar ao seu cuidado. Contudo e em termos comparativos, em relação à categoria enriquecimento trabalho-família estes indivíduos, quando questionados sobre experienciarem de forma positiva a participação em diferentes dimensões da vida, referiram a **parentalidade** como um aspeto fundamental, nomeadamente pela presença de **filhos em idade adulta**: [e.g., “(...) quando elas eram pequenas organizava-me de uma maneira, dava-lhes prioridades e agora em vez de lhes dar tanta prioridade a elas, dou-me a mim e às coisas de casa.” (FC)].¹ Em acréscimo, quando interrogados sobre a **perceção de conciliação** entre as duas esferas estes consideraram, [e.g., “(...) não existe o conflito entre a parte profissional que mexa com a parte familiar. A parte pessoal ou familiar, tem de estar sempre separada da parte profissional. Se a pessoa quer manter o bem-estar é assim (...)” (LS)]. Também a **experiência** e **maturidade** alcançadas com o decorrer das diferentes fases da vida, parecem estar associadas à noção de conciliação [e.g., “(...) esta tudo mais tranquilo, sinto que estou bem e dada a maturidade que se vai adquirindo ao longo da vida, consigo conciliar bem as coisas!” (FC)].

¹ Anexo 6 apresenta a caracterização completa dos dados sócio demográficos de cada participante.

No que respeita a GX e relativamente a presença de conflito trabalho-família destacam-se as **dificuldades** relacionadas com a dimensão da **parentalidade**, particularmente pelas mudanças após o **nascimento de um filho**, [e.g., “(...) *no início eu também não tinha os filhos por isso era mais fácil não os tendo a eles*” (TA)]. De sublinhar ainda que existiram fragmentos de textos de diferentes indivíduos da geração BB, que corroboram esta perceção uma vez que salientaram nas suas apreciações, que no passado e relativamente a ter **filhos em idade escolar**, existiram dificuldades na prestação de auxílio às crianças enquanto pequenas: [e.g., “(...) *tinha que deixar as duas na escola porque estava divorciada, e deixava uma num sitio e a outra no outro, e ainda tinha de conseguir estar na escola as oito horas em ponto. Chegava sempre as oito e dez, oito e um quarto (...) E eu expliquei... que usava a tolerância diariamente porque vivia sozinha, tinha duas filhas de idades diferentes, em colégios diferentes*” (FC)]. No que toca o enriquecimento trabalho-família estes indivíduos reconhecem a **perceção da conciliação** das duas esferas, [e.g., “(...) *o enriquecimento trabalho família, é uma coisa com a qual eu sou totalmente de acordo. (...) as pessoas têm que ter diferentes dimensões e essas dimensões cruzam-se.*” (TA)].

Finalmente, acerca da GY e à ocorrência de conflito trabalho-família alcançaram se particularmente fragmentos de texto que representam opiniões dispares relativamente a existência ou não deste conflito e qual a fonte do mesmo. Esta particularidade poderá explicar-se pelo facto de ser nesta geração que entrevistamos indivíduos com diferentes características sociodemográficas. Em termos comparativos, e tal como na GX evidenciou-se que indivíduos com filhos pequenos, apresentam maiores **dificuldades na parentalidade** particularmente a respeito do **tempo com os filhos** onde existe uma preocupação em cumprir o exercício pleno da função parental: [e.g., “(...) *quero aproveitar ao máximo esta fase do F! é muito pequenino ainda, nem dois anos tem*” (MC)]. A análise dos dados obtidos no desenvolvimento do presente estudo pode ser compreendida através do estudo de Byron (2005), que assume que o número de filhos em idade pré-escolar e/ou escolar arroga um papel importante na predição do conflito trabalho-família, justificando-se consequentemente que a GX e GY experimentem com mais intensidade esta dificuldade. Todavia, apesar de maior parte dos indivíduos participantes da GY não terem nenhum filho no momento da entrevista (n=3), quando confrontados com a **perceção de conflito** as opiniões foram unânimes, [e.g., “(...) *o facto de ainda não estar casado nem viver com a minha namorada, faz com que ainda não tenha esse tipo de problemas. Porém, caso fosse casado e com filhos, acredito que seria um elemento de stress...*” (FA)] demonstrando assim que futuramente admitem vir a ter dificuldades

na conciliação das duas esferas. Sem embargo, estes indivíduos foram os que apresentaram o maior número de dificuldades na realização de **tarefas pessoais**, apresentando maiores obstáculos na realização de atividades do foro pessoal, nomeadamente na concretização de **desporto** [e.g., “*eu gostava imenso de ir todos os dias ao ginásio, adorava... eu gosto de ir ao ginásio, faz-me bem, faz bem a toda a gente! E por exemplo é uma coisa que por mais que eu queira eu não consigo fazer todos os dias, nem parecido.*” (CP)] e/ou em dar continuidade à **vida académica**: [e.g., “*(...) só não entrei no doutoramento este ano porque neste momento privilegio o meu filho e acho que ele precisa de mim e devido a profissão do D, o meu marido que esta ausente muitas horas e o F precisa muito de mim.*” (MC)]. Também, relativamente à perceção de enriquecimento trabalho família, estes participantes reconhecem que a **aquisição de competências** no trabalho melhora o desempenho na esfera familiar, nomeadamente pelo desenvolvimento de competências como: a **escuta ativa**, a **gestão do tempo** [e.g., “*aprendi a ser uma pessoa mais pragmática e a ser mais organizado, no fundo foi com o trabalho que aprendi a gerir melhor o meu tempo.*” (MV)] e a **gestão emocional**. Esta análise parece confirmar a hipótese da expansão de Grzywacz & Marks (2000) segundo a qual, a participação em diferentes papéis possibilita aquisição de recompensas e competências que contribuem para a gestão de diferentes responsabilidades dos indivíduos.

Q2: “Quais são os principais desafios dos indivíduos na conciliação trabalho-família, segundo perspectiva das diferentes gerações?”

Em resposta a esta questão de investigação e no que respeita a perceção de desafios com que os indivíduos se deparam na conciliação da vida profissional e familiar, as respostas decorrem na sua maioria da possibilidade ou não da participação em novas e/ou outras dimensões da vida.

Descendente da categoria desafios, descenderam três subcategorias, sendo que a que mais se enfatizou dentro foi o **medo de engravidar** percecionado em diferentes momentos de vida e narrado por três participantes do sexo feminino das três gerações. Este sentimento urge relacionado particularmente a **motivos profissionais**, em segmentos descritivos referentes ao passado, [e.g., “*(...) lembro me bem de mim que só tive a M aos trinta anos sempre com a preocupação de quebrar ou até perder o meu emprego ou a carreira*” (MC), geração BB; ao presente [e.g., “*(...) a razão pela qual ainda não contei que estou grávida é que o meu contrato vai acabar e se eu contasse antes do período de renovação, que penso que são quinze dias que até já passaram, era mandada*”

embora. De certeza!” (VS)] GX; e por último, ao futuro [*“Eu tenho imenso medo de engravidar, mas quero claro. (...) continuo a achar que não é uma etapa de vida bem aceite pelas em empresas. Sobretudo nas mulheres! E pelo menos na minha. Às vezes quando penso nessa possibilidade, penso automaticamente no meu colega que tem a mesma idade que eu, mas que numa situação de paternidade só demonstra vantagens à empresa. Ele nunca ficará seis meses longe do desenvolvimento do trabalho. Afastar-me de um projeto durante seis meses pode ser o suficiente para eu perder o meu lugar, e isso não deveria de ser assim...”* (CP)] GY. Esta reflexão comprova os resultados de estudos anteriores que demonstraram que as mulheres percecionam, mais do que os homens, que a parentalidade tem impacto nas oportunidades de emprego e de carreira (O’Laughlin & Anderson, 2001). Ainda o desejo de se envolver em outras **responsabilidades profissionais**, aparenta ser um desafio na medida em que, [*“(...) se me aumentarem muito mais o trabalho no próximo ano vou ter que criar outras estratégias ou dizer que não ao encargo de algumas tarefas... o meu medo é que tenho medo de dizer que não.”* (MP)]. A prevalência destes desafios parece confluir que se por um lado a presença feminina no mercado de trabalho português se revela hoje em dia indiscutível, por outro, na presença de filhos, são as mulheres que continuam a abdicar com maior frequência da vida profissional (Aboim, 2010). Além do mais, salientou-se numa última análise, que uma participante da geração BB, caracteriza como desafio o facto de ter responsabilidades alargadas advindas de **ser mãe e/ou pai sozinho** [e.g., *“(...) o facto de a M ser educada essencialmente só pela mãe, e não existir a presença de um pai também é outra dimensão. Eu sou pai e mãe, e além de a educar, tenho que garantir que sou mediadora de outras situações importantes para ela.”* (MC)].

Q3: “Qual é a influência das dimensões de conflito trabalho-família, enriquecimento trabalho-família no bem-estar psicológico dos indivíduos?”

Tal como referido por Mullen, Kelley, & Kelloway (2008), a perceção de bem-estar está relacionada com a forma como os indivíduos relacionam o trabalho com a família. No presente estudo o BEP que procurou aceder ao modo como estes participantes percecionam o bem-estar resultante da participação nas duas esferas da vida, trabalho e a família, foi medido através das subcategorias: **satisfação, saúde, e crescimento pessoal.**

Quanto a esta questão de investigação, na **satisfação** realça-se o facto de doze participantes enfatizarem a importância da influência da **satisfação com o trabalho** na sensação de bem-estar psicológico, [e.g., “(...) *eu gosto daquilo que faço e tenho entusiasmo e acho que transmito esse entusiasmo em casa. (...) e estando eu estável profissionalmente reflete-se e positivamente na minha família*” (AL)] o que parece refletir que quanto maior for a sensação de bem-estar psicológico decorrente da sensação de satisfação profissional, maior será a sensação de enriquecimento trabalho-família, tal como referido pelo estudo de Greenhaus e Powell (2006), que reconhecem que a satisfação alcançada no desempenho profissional, minimiza os efeitos negativos da interferência deste papel no papel familiar. Também as subcategorias **satisfação conjugal** e a **felicidade com o percurso de vida** foram relatadas por diferentes participantes como relevantes para a sensação de BEP.

Por outro lado, sinalizou-se no discurso de sete participantes, a verbalização sobre a prevalência do conflito entre papéis derivada da transposição de características profissionais como a **pressão do trabalho** que leva a um maior **cansaço psicológico** e conseqüentemente causa uma maior indisponibilidade familiar, [e.g., “(...) *calha de a pessoa ter um dia mais stressante ou com mais problemas no trabalho e reconheço que até quando tenho um dia menos bom estou mais para pegar mais com a M!*” (MC)], bem como, a sensação de mau estar na generalidade, [e.g., “(...) *às vezes que noto que chego cansada que só me apetece tipo... tomar um banho, sentar-me e não fazer mais nada. Nem comer sinceramente!*” (VS)]. Esta análise parece comprovar o estudo de Allen, Herst, Bruck, & Sutton, (2000) que afirmam que sempre que o conflito ocorre na dimensão do trabalho e afeta o desempenho na vida familiar, se identificam conseqüências a nível do indivíduo (i.e., falta de saúde física e mental) como a nível das dinâmicas familiares (i.e., fraca interação com a família, insatisfação geral com a família e com a relação conjugal).

No que respeita as apreciações dos entrevistados a cerca da sensação de **crescimento pessoal** e da influência desta componente no BEP, os entrevistados salientam a dimensão **parentalidade**, [e.g., “(...) *hoje em dia estou a desenvolver um novo T ou uma nova dimensão do T que é o T pai que comecei com o A e agora com a C e tem sido fantástico porque faz quase que sair de dentro de nós algo que nós não estamos à espera*” (TA)]. Na mesma linha, o **investimento na carreira** é apontado como imprescindível para os indivíduos da GY nesta fase do ciclo de vida, [e.g., “*Sinto que estou numa fase da vida em que vale a pena investir na carreira para mais tarde, espero eu, vir a colher os frutos deste investimento.*” (FA)]. Ainda, um participante classificou outros aspetos

como **participar em diferentes atividades** como importantes para a sua realização pessoal, [e.g., “*não acho que o trabalho nunca é suficiente para me sentir preenchida como pessoa. Acho que há uma serie de atividades extraprofissionais que fazem nos sentir muito mais preenchidos como pessoas, como o voluntariado ou dispor mais tempo para ajudar os nossos membros familiares (...)*” (CP)]. Por fim, a respeito da percepção de **saúde** parecem ser as características profissionais que causam mais **stress** ou ansiedade [e.g., “*(...) stressa-me completamente, eu ando sempre a mil! Não se consegue... com os turnos rotativos, com o ritmo que tenho, é totalmente stressante.*” (VS)].

Q4: “Quais são as principais estratégias que os indivíduos utilizam para uma melhor conciliação da esfera familiar e profissional da vida?”

Numa primeira análise, salienta-se, que vários participantes reconheceram **separar a vida profissional e a vida familiar**, como uma habilidade essencial para garantir um equilíbrio entre as duas esferas, [e.g., “*(...) Não levar o trabalho para casa, é muito importante. Se bem que muitas vezes temos muitas preocupações porque o trabalho é necessário para a máquina andar. Conseguir não misturar as duas esferas, problemas familiares no trabalho e o contrário!*” (FG)]. De igual modo a **organização profissional** revela-se fundamental para a interdependência positiva destes domínios [e.g., “*(...) depois é aquela questão, trabalhar das oito ao meio dia, não é estar a chegar as oito ao trabalho... é estar a trabalhar as oito. E essas coisas tem que ser bem definidas e equilibradas para as coisas funcionarem.*” (RS)]. Aproveitar o **fim de semana** para as atividades familiares também aparenta ser uma prática recorrente de compensação familiar pelo tempo despendido com o trabalho durante a semana, [e.g., “*(...) sinto que muitas vezes no final do dia não tenho a “frescura” necessária para estar tão disponível como gostava com a família e namorada. Por esse motivo, faço um esforço para compensar ao fim de semana.*” (FA)].

Ainda em relação a esta QI, é de realçar que cinco participantes afirmaram ter como principal dificuldade a **falta de disponibilidade para os amigos**, e para manter a dimensão da amizade ativa, os mesmos verbalizaram estratégias como: **conviver com amigos**, [e.g., “*(...) eu e a D nisso tentamos por acharmos que também é saudável não anular essa dimensão (...) procuramos fazer o que? Eu tenho noites só com os meus amigos, (...) a D idem aspas com as amigas!*” (TA)] A mesma dificuldade foi referida em relação à família, particularmente pelo tempo para **estar com a família**, mais concretamente **filhos e cônjuge** [e.g., “*(...) A regra numero um é o que eu lhe disse... pequeno-almoço sempre com os filhos, almoço sempre com a mulher e final de tarde sempre com*

os filhos outra vez. Quando não posso porque estou em viagem ou com clientes cá no Porto, tento sempre compensar com qualquer coisa” (TA)] e ainda, **pais** [e.g., “(...) aproveito o facto de ele estar a fazer uma pós-graduação para nos dias em que ele tem aulas até a noite ir jantar aos meus pais e conseguir estar com eles. (CP)]. Estas estratégias parecem corroborar o estudo de Andrade (2007) realizado em contexto português onde foram identificados dois fatores essenciais para a conciliação de papéis dos adultos: uma estratégia de concessão ao nível pessoal, familiar e profissional; e outra associada a negociação do casal e da partilha de papéis.

Q5: “Quais são as práticas e políticas de conciliação trabalho-família atualmente disponibilizadas pelas organizações aos seus ativos?”

Relativamente a esta QI, procedeu-se a criação da categoria empresa facilitador, para reunir fragmentos de textos que reportam a perceção da organização como um elemento facilitador da conciliação trabalho-família, bem como, os fatores provenientes das entidades empregadoras que são percecionados como simplificadores de esta conciliação.

Dentro da subcategoria **flexibilidade** ressalva-se a **flexibilidade horária**, apontada por seis participantes como elemento essencial para uma maior conciliação, [e.g., “(...) o mais importante, a questão da flexibilidade horária que falamos agora, acho que é o mais importante. Porque é o principal, claro que a flexibilidade tem o seu reverso, mas faz com que as pessoas se sintam motivadas, é uma necessidade minha ou da empresa, é uma balança.” (RS)]. Este fator é reconhecido por outros autores como Chambel (2014) que defende que a existência de uma flexibilidade horária no trabalho auxilia a vida dos indivíduos, não por lhes diminuir o número das horas de trabalho, mas porque possibilita uma melhor gestão do tempo de cada indivíduo e permite um maior acerto das exigências laborais às exigências familiares. No discurso dos entrevistados, sinalizou-se igualmente, a flexibilidade das empresas prestada no **apoio filhos pequenos**, [e.g., “(...) pessoas com filhos pequenos normalmente saem até as cinco da tarde, quando estão no período de amamentação, mesmo que não estejam a amamentar ficam na mesma com o horário reduzido para poderem apoiar o bebe sendo essa uma fase importantíssima do seu desenvolvimento.” (MC)]. De mencionar ainda que quatro participantes referiram ter a **perceção empresa como cuidadora** principalmente no apoio aos cuidados às famílias [e.g., “(...) a minha

empresa sempre teve uma rotina em que se preocupava seriamente com a parte familiar dos trabalhadores.” (MC)].

Relativamente às **condições oferecidas** e à luz dos relatos dos participantes salientou-se como condições de trabalho: o **seguro de saúde**, o **apoio na doença**, sendo a condição que mais se enalteceu, a da **remuneração** [e.g., “(...) dá-nos condições que maior parte das empresas não dão e como tal... quando as empresas remuneram e dão condições excecionais a pessoa sentem-se muito mais satisfeita para desempenhar o seu papel.” (LS)]. Outro aspeto igualmente refletido como elementar foi a **relação com chefias e superiores hierárquicos** [e.g., “(...) ter a vantagem de ter uma hierarquia próxima é muito importante, e eu tenho uma relação excepcional com o meu diretor e pronto... raramente me recusa seja o que for e eu também não proponho qualquer coisa!” (FG)] que tal como reconhecido nos estudos de Voydanoff (2004) o apoio da supervisão pode ajudar os indivíduos a lidar de melhor forma com as questões familiares.

Estes indivíduos foram ainda questionados sobre o que consideram ser **políticas favoráveis a conciliação trabalho-família** sendo que as principais enfatizadas prenderam-se se por **melhores condições para os empregados**, o aumento da **flexibilidade horária**, o aumento de **férias**, o **apoio na paternidade** e a possibilidade de se realizar **teletrabalho**. Na mesma linha de pensamento, os indivíduos foram ainda interrogados sobre as **mudanças que implementariam** para uma maior conciliação da esfera profissional e familiar, sendo de sublinhar que os mesmos referiram a necessidade de existir mais **flexibilidade no horário** e de existir um **aumento de recursos humanos**. Ainda necessidades como **melhorar a comunicação entre trabalhadores e chefias** e/ou **alargar o horário para atividades familiares importantes** foram partilhados por estes participantes.

Em tom de comparação procedeu-se a criação da subcategoria empresa entrave, para compilar enunciados que sinalizaram a perceção da organização como entrave da conciliação trabalho-família, assim como, os fatores provenientes das entidades empregadoras que são percecionados como dificultadores para esta conciliação. Os aspetos que mais se destacaram tal como anteriormente supracitado foram a **falta de flexibilidade horária** [e.g., “(...) precisamos só de uma hora para ir ao médico ou assim, é nos sempre descontado o dia.” (VS)], mas também o **incumprimento de horários**, mais concretamente pela **ausência de hora de saída**, o **incumprimento dos turnos** e o **banco de horas**. Também a **inadequação das práticas** foi referida por duas participantes, [e.g., “(...) as situações muitas vezes não são adaptadas às vivências que

as pessoas têm” (CP)]. Ainda, a **constituição familiar** parece revelar-se um fator inerente a esta dificuldade nomeadamente pela **ausência de filhos** e particularmente na GX, [e.g., “(...) *eu acho que a minha empresa não considera aquilo que eu tenho como sendo família. Faço me entender? Eu acho que um dia que eu tenha filhos a cultura da empresa vai ser muito mais facilitadora*” (CP)] mas também pela presença de uma **gravidez**, [e.g., “(...) *o meu primeiro contrato é de seis meses e eu agora ando aqui obrigada a esconder a minha gravidez para conseguir renova-lo pelo menos mais seis meses...* (VS)]. Tal como referido a quando de enquadramento teórico, a problemática “trabalho-família” tem vindo a ser pensada na sua maioria tendo em conta trabalhadores que criam os seus filhos (Carlson et al.,2007). Tal como referido inicialmente, o conceito de políticas “amigas da família” reflete à partida esse direcionamento. Da mesma maneira que verificado nos estudos de Kelly e Moen (2007) o conflito trabalho-família, deve também ser valorizado e pensado para trabalhadores que não tenham filhos, oferecendo-lhes políticas que valorizem as suas vidas.

Por último, questionamos também estes indivíduos em relação às suas opiniões sobre a existência de políticas desfavoráveis à conciliação trabalho-família onde se verificou sobretudo a existência de uma **perceção negativa sobre outras empresas** a nível nacional [e.g., “(...) *a base do problema acho que é transversal a quase todas as empresas com génese portuguesas: falta de priorização de projetos/tarefas pela chefia (neste caso Administração e Diretores) e grande exigência com prazos demasiado curtos (cultura de “tem de se conseguir fazer tudo com grande qualidade para ontem”). Caso estes problemas fossem diferentes, acredito que seria mais fácil existirem naturalmente outro tipo de políticas dentro da empresa.*” (FA)], assim como o que parece apresentar-se como um desafio transversal a maioria dos indivíduos o **desrespeito pela paternidade** [e.g., “(...) *a gravidez então... ui são logo despedidas. Isso é o pior de tudo! Eu sou a favor de empresas que incutam a paternidade e não o contrário e isso... causa muito stress.*”].

4. CONCLUSÕES

Como principais resultados podemos realçar que as diferenças encontradas aparentam estar relacionadas com o ciclo de vida em que cada participante se encontra, mais do que com a geração a geração a qual pertence. Sobressai essencialmente nesta a análise, a preocupação existente destes participantes quererem participar ativamente na dimensão familiar e profissional, independentemente da geração à qual pertencem. Este é uma condição que poderá vir a manter-se, uma vez que os indivíduos da GY demonstram uma intenção clara em garantir o equilíbrio entre a vida familiar e profissional, sem descorar o desenvolvimento profissional e avanço das suas carreiras. Contudo, e apesar de existir atualmente uma maior participação feminina no mercado de trabalho, na análise das participantes do sexo feminino das diferentes gerações, existe uma dificuldade predominante em conciliar as duas dimensões da vida, decorrente das responsabilidades familiares que continuam a acarretar no dia-a-dia. Os mesmos resultados tinham sido confirmados no estudo de Guerreiro e Abrantes (2007) que demonstraram que a questão da conciliação da esfera profissional e familiar continua a ser uma questão substancialmente feminina.

Independentemente desta observação, sai reforçada a ideia de que as políticas e as práticas de envolvimento que as empresas proporcionam aos seus ativos, uma vez que adequadas ao contexto individual de cada um, podem contribuir de forma positiva na relação trabalho-família. A forma como as organizações auxiliam e proporcionam recursos que permitem uma maior conciliação trabalho-família, esta ainda iminentemente relacionada com o sentimento de envolvimento no trabalho destes indivíduos e com a perceção de pessoal bem-estar psicológico. Assim, através desta análise corroborar-se a teoria de Greenhaus e Powell (2006), observando-se que o conceito de enriquecimento trabalho-família representa grandes benefícios para os indivíduos na conciliação da interface trabalho-família.

Como limitações reconhece-se a ausência de estudos com amostras portuguesas sobre o conflito trabalho-família relacionado com o estudo das gerações, que não permite a comparação direta das observações concluídas sobre a tendência atual do fenómeno. Mais, também a distribuição da amostra acabou por não ser equitativa, mais concretamente em termos dos dados demográficos, nomeadamente, por não ter sido observada a perceção de participantes sem filhos nas gerações BB e X.

Sugere-se assim que em futuras investigações se realize um estudo longitudinal, com uma amostra menos equitativa, que permita vir a compreender se as percepções são apenas resultado da pertença a um determinado grupo que é influenciado por momentos históricos “chave” como definido pela literatura inicial, ou se, é fruto da interação desses momentos ao longo das diferentes fases das suas vidas. Outra sugestão prende-se com a integração de próximas gerações (especificamente, geração z) em próximos estudos.

Em tom conclusivo e reportando-nos à leitura geral dos dados, acreditamos que os resultados obtidos permitiram dar contributos à comunidade científica através das experiências que estes participantes têm sobre este fenómeno, bem como, à equipa da presente investigação.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aboim, S. (2010). Género, família e mudança em Portugal. In K. Wall, S. Aboim, & V. Cunha (Coords.), *A vida familiar no masculino – negociando velhas e novas masculinidades* (pp. 39-66). Lisboa: CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Aires, L. (2015) *Paradigma Qualitativo e Práticas de Investigação Educacional*. Lisboa: Universidade Aberta.

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278. doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278

Allen, T., & Paddock, L. (2015). How being mindful impacts individuals' work-family balance, conflict, and enrichment: A review of existing evidence, mechanisms and future directions. In J. Reb & P. W. B. Atkins (Eds.), *Mindfulness in organizations* (pp. 213- 238). Cambridge, UK: Cambridge University Press. doi: 10.1017/CBO9781107587793.011

Almeida, L., & Freire, T. (2007) *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilibrios edições.

Amaral, A. R., Leoni E. & Slompo G. P. (2014). Geração Z. O futuro tecnológico começa aqui! Trabalho bimestral. *Cooperativa Educacional de Bariri, Brasil*. Recuperado de <http://www.youblisher.com/p/858186-1o-Bimestre-2014-Geracao-Z-Trabalho-de-Informatica/>

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A metaanalysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on crossdomain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151–69. doi: 10.1037/a0022170

Andrade, C. (2006). *Antecipação da conciliação dos papéis familiares e profissionais na transição para a idade adulta: estudo diferencial e intergeracional* (Tese de Doutoramento). Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade do Porto, Portugal.

Andrade, C. (2011). Work-Life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Revista Exedra, Número Temático Comunicação nas Organizações*, 41-53.

Andrade, C. (2016). Conflito trabalho-família: um estudo com pais e filhos adultos. *Pensando Psicologia*, 12 (20), 77-83. doi: 10.16925/pe.v12i20.1565

Beutell, N. J. (2007). Self-employment, work-family conflict and work-family synergy: Antecedents and consequences. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 20(4), 325–334.

Beutell, N. J. (2010). The causes and consequences of work-family synergy: An empirical study in the United States. *International Journal of Management*, 27(3), 650.

Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 507-523. doi.org/10.1108/02683940810884513

Bohlander, G., & Snell, S. (2006). *Managing human resources*. Cengage Learning. Disponível em: https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=DoOVpc2QIXsC&oi=fnd&pg=PR3&dq=Snell,+Scott+and+Bohlander.+Human+Resource+Management,+China:+Thomson+SouthWestern,+2007.+_____+&ots=cpD_cFO1vX&sig=_bhoO1URzO6FXIJF4gWKG0BaJ4A&redir_esc=y#v=onepage&q=Snell%2C%20Scott%20and%20Bohlander.%20Human%20Resource%20Management%2C%20China%3A%20Thomson%20South-Western%2C%202007.%20_____.&f=false

Burke, R. J., & Ng, E. (2006). The changing nature of work and organizations: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 16(2), 86-94. doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.006

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009

Carlson, D., & Frone, M. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business & Psychology*, 17(4), 515-535. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.57

Carlson, D. S., 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. doi:10.1016/j.jvb.2005.02.002

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. doi:10.1006/jvbe.1999.1713

Carvalho, V. (2016). *A relação trabalho-família: O desafio para ontem* (Tese de Doutoramento). Universidade de Lisboa.

Chambel, M. J. (2014). A interface entre o trabalho e a família. *A Relação entre o trabalho e a família: Do conflito ao enriquecimento*. Lisboa: RH Editora.

Chambel, M. J. & M. T. Ribeiro (2013), *A relação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Editora RH.

Coelho, S. B. (2015). *As perspetivas dos/as jovens universitários/as em relação ao trabalho e à família: o caso dos/as estudantes do ISEG* (Tese de Doutoramento, Instituto Superior de Economia e Gestão).

COFACE. (2015). *European Reconciliation Package*. Recuperado de <http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2017/01/ERP-COFACE-EN.pdf>

Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P.A. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27, 375-394. doi:10.1007/s10869-012-9259-4

Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions* (2nd Ed). Thousand Oaks, California: Sage Publications. Recuperado de http://community.csusm.edu/pluginfile.php/21115/mod_resource/content/1/Creswell_J.W._2007_. _Designing_a_Qualitative_Study_Qualitative_inquiry_and_research_design-_Choosing_among_5_approaches_2nd_ed._Thousand_Oaks_CA-_SAGE.pdf

Crumpacker, M., & Crumpacker, J. M. (2007). Succession planning and generational stereotypes: Should HR consider age-based values and attitudes a relevant factor or a passing fad? *Public Personnel Management*, 36(4), 349-369.

Denzin, N. & Lincoln, Y. (2000). *Handbook of qualitative research* (3rd Edition). Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Erickson, R. J., Nichols, L., & Ritter, C. (2000). Family influences on absenteeism: Testing an expanded process model. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 246-272. doi:10.1006/jvbe.2000.1730

Fernandes, E., & Maia, A. (2001). Grounded Theory. In E. Fernandes & L. Almeida (Eds.), *Métodos e técnicas de avaliação. Contributos para a prática e investigação psicológicas* (pp. 49-76). Braga: Universidade do Minho. Centro de Estudos em Educação e Psicologia. Recuperado de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/4209/1/Grounded%20Theory.pdf>

Flick, U. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*. Lisboa: Monitor.

Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, C. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *The Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.

Frone, M., Russel, M., & Cooper, L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729. Recuperado de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46570414/Prevalence_of_Work-Family_Conflict_Are_W20160617-22781-b70td8.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1499188624&Signature=gVweAYQfc2BY%2F3afvTslrWRNClS%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DPrevalence_of_work-family_conflict_Are_w.pdf

Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 203-2014.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of and conflict family between work and family Roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76–88. doi: 10.2307/258214

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92. doi: 10.1016/j.jvb.2005.02.002

Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. *The handbook of work and health psychology*, 2, 279-312.

Grzywacz, J. G. (2002). Toward a theory of work-family facilitation. In *34th Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop, Houston, TX*.

Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and future research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. doi: 10.1177/1523422307305487

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111–126. doi: 10.1037//1076- 8998.5.1.111

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). London: Sage. Recuperado de <https://www.uncg.edu/hdf/facultystaff/Tudge/Guba%20&%20Lincoln%201994.pdf>

Guerreiro, M., & Abrantes, P. (2007). *Transições incertas: os jovens perante o trabalho e a família*. CITE: Lisboa. Recuperado de https://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/3137/1/transicoes_incertas.pdf

Gursoy, D., Chi, C., Karadag, E., (2013). Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. *International Journal of Hospitality Management* 32, (1), 40–48. doi: org/10.1016/j.ijhm.2012.04.002

Gursoy, D., Maier, T., Chi, C., (2008). Generational differences: an examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management* 27, (3), 448–458. doi:10.1016/j.ijhm.2007.11.002

Gursoy, D., Maier, T., & Chi, C., (2013). Generational differences: an examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 448-458. doi:10.1016/j.ijhm.2007.11.002

Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and public employees. *Public Personnel Management*, 29, 55-74. doi:10.1177/009102600002900105

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.

Kelly, E. L., & Moen, P. (2007). Rethinking the clockwork of work: Why schedule control may pay off at work and at home. *Advances in developing human resources*, 9(4), 487-506.

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

Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigenerational employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19, 65-76. doi:10.1097/00126450-200019010-00011

Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Susan_Lambert/publication/258139601_Processes_Linking_Work_and_Family_A_Critical_Review_and_Research_Agenda/links/569d20c208ae950bd7a6638e/Processes-Linking-Work-and-Family-A-Critical-Review-and-Research-Agenda.pdf

Machado, W. D. L., & Bandeira, D. R. (2012). Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia. Campinas, 2012. Vol. 29, n. 4 (out./dez.2012), p. 587-595*. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v29n4/v29n4a13.pdf>

McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396. doi: 10.1007/s10869-009-9141-1

Mannheim, K. (1970). The problem of generations. *Psychoanalytic review*, 57(3), 378. Recuperado de <http://www.history.ucsb.edu/faculty/marcuse/classes/201/articles/27MannheimGenerations.pdf>

Marks, S. M. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936. doi: 10.2307/2094577

Matias, Marisa, Andrade, Cláudia, & Fontaine, Anne Marie. (2011). Diferenças de gênero no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9-32. Recuperado em 19 de junho de 2017, de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S087420492011000100001&lng=pt&tlng

Moen, P., Kelly, E. L., Tranby, E., & Huang, Q. (2011). Changing work, changing health: can real work-time flexibility promote health behaviors and well-being? *Journal of Health and Social Behavior*, 52(4), 404-429. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3267478/>

Mullen, J., Kelley, E., & Kelloway, E. K. (2008). Health and well-being outcomes of the work-family interface. *Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices*, 191-214. Recuperado de [https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=JXiphWwbVxsC&oi=fnd&pg=PA191&dq=Mullen,+J.,+Kelley,+E.,+%26+Kelloway,+E.+K.+\(2008\).+Health+and+well-being+outcomes+of+the+work-](https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=JXiphWwbVxsC&oi=fnd&pg=PA191&dq=Mullen,+J.,+Kelley,+E.,+%26+Kelloway,+E.+K.+(2008).+Health+and+well-being+outcomes+of+the+work-)

family+interface.+Handbook+of+work-
family+integration:+Research,+theory,+and+best+practices,+191-214.&ots=MH-
YS_bwyx&sig=WHrBEMF8F-JAvkOcwkJqdeJlhNk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Novo, R. F. (2003). Para além da eudaimonia: *O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e a Tecnologia/Ministério da Ciência e do Ensino Superior. Coimbra: Dinalivro

Novo, R. F. (2005). We need more than self-reports: contributo para a reflexão sobre as estratégias de avaliação do bem-estar. *Revista de Psicologia, Educação e Cultura*, 9, 477-495.

Novo, R. F., Duarte-Silva, M. E., & Peralta, E. (1997). O BEP em adultos: Estudo das características psicométricas da versão portuguesa das escalas de C. Ryff. In M. Gonçalves, I. Ribeiro, S. Araújo, C. Machado, L. Almeida, M. Simões (Orgs.). *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos* (Vol. V, pp. 313-324). Braga: APPORT.

O’Laughlin, E., & Anderson, V. (2001). Perceptions of parenthood among young adults: implications for career and family planning. *The American Journal of Family Therapy*, 29, 95-108.

Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, 79-96. doi:10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x

Pimenta, S. (2011). *Trabalho-Família: uma questão de equilíbrio?* Relações com o conflito, a facilitação e contributos para a satisfação e bem-estar psicológico (Tese de Doutoramento). Faculdade de Ciências Humanas, Instituto de Ciências da Família. Universidade Católica Portuguesa.

Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. (2005). Do employee attitudes towards organizations matter? The study of employee commitment to organizations. *KG Smith y MA Hitt, Great Minds in Management. The process of theory development*, 171-189.

Rocha, P. M. (2009). *Família e Trabalho: (Des)Equilíbrios que orientam a (In)satisfação – O valor do apoio social e da vinculação*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação. Universidade de Lisboa.

Rodrigues, E., Barroso, M., & Caetano, A. (2010). *Trabalho, família e bem-estar: factores e padrões de qualidade de vida na Europa*. Centro de Investigação e Estudos Sociologia. CIES e-Working Paper nº 93/2010. Recuperado em 11 de fevereiro de <https://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/2440/1/CIESWP93%20Rodrigues%20Barroso%20e%20Caetano.pdf>

Ryff, C. (1989). Beyond ponce de leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International Journal of Behavioural Development*, 12(1), 35-55.

Ryff, C. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-103. Recuperado de <http://www.lemosandcrane.co.uk/dev/resources/RISE%20psychological%20wellbeing%20in%20adulthood.pdf>

Shah, R (2015). *Working Beyond Five Generations In The Workplace*. Recuperado em 10 de Maio de <https://www.forbes.com/#e811b342254c>

Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578. doi: 10.2307/2094422

Smola, W. & Sutton, C. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382. doi:10.1002/job.147

Strauss, A. & Corbin, J. (1994). Grounded Theory Methodology An overview. In Denzin & Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research Thousand Oaks*: Sage Publications. Recuperado de http://www.depts.ttu.edu/education/our-people/Faculty/additional_pages/duemer/epsy_5382_class_materials/Grounded-theory-methodology.pdf

Stratton, P. (2003). Contemporary families as contexts for development. In J. Valsiner & K. Connolly (Orgs.), *Handbook of developmental psychology* (pp. 333-357). London: Sage. Recuperado de [https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=IJI4-JjDEScC&oi=fnd&pg=PA333&dq=Stratton,+P.+\(2003\).+Contemporary+families+as+contexts+for+development.+In+J.+Valsiner+%26+K.+Connolly+\(Orgs.\),+Handbook+of+developmental+psychology+\(pp.+333-357\).+London:+Sage.&ots=xmD6ZansiG&sig=l6mtX3vKSeYuxvMTaUG6RAUdGBw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=IJI4-JjDEScC&oi=fnd&pg=PA333&dq=Stratton,+P.+(2003).+Contemporary+families+as+contexts+for+development.+In+J.+Valsiner+%26+K.+Connolly+(Orgs.),+Handbook+of+developmental+psychology+(pp.+333-357).+London:+Sage.&ots=xmD6ZansiG&sig=l6mtX3vKSeYuxvMTaUG6RAUdGBw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Vieira, J. M., Ávila, M., & Matos, P. M. (2012). Attachment and parenting: The mediating role of work-family balance in Portuguese parents of preschool children. *Family Relations*, 61(1), 31-50. doi: 10.1111/j.1741-3729.2011.00680.x

Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412. doi:10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x.

Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human resource management review*, 17(1), 63-76. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/K_Kacmar/publication/222345509_Work-family_facilitation_A_theoretical_explanation_and_model_of_primary_antecedents_and_consequences/links/544fafc70cf264e9d4cd8406/Work-family-facilitation-A-theoretical-explanation-and-model-of-primary-antecedents-and-consequences.pdf

Zemke, R.; Raines, C.; Filipczak, B. *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers and Nexters in Your Workplace*; Anacom: New York, NY, USA, 2000.

ANEXOS

ANEXO 1 – PARTICIPAÇÃO DISSERTAÇÃO CARLOTA FERRERIRA DA SILVA



CATOLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

AS DIFERENÇAS INTER-GERACIONAIS NA CONCILIAÇÃO TRABALHO FAMÍLIA: *UM ESTUDO QUALITATIVO*

Neste momento, encontra-se a ser desenvolvida uma investigação no âmbito do Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos, da Universidade Católica Portuguesa, que tem como objetivo estudar a forma como as pessoas das diferentes gerações que ocupam hoje em dia o mercado de trabalho (Geração “*Baby-Boomers*” (1943-1965), a Geração X (1966-1980) e a Geração Y (1981-1995)), equilibram as responsabilidades familiares e profissionais e quais os recursos que poderão utilizar para alcançar tal equilíbrio.

A presente investigação tem como objetivo a realização de um estudo exploratório que analise a relação trabalho-família ao nível das diferentes gerações que integram hoje o mercado de trabalho, assim como, a compreensão dos fatores que moderam a relação existente entre o conflito e o enriquecimento trabalho-família e o bem-estar psicológico dos indivíduos. Em suma, o estudo pretende contribuir para o alcance de melhores práticas de conciliação trabalho-família nas organizações de contexto português.

A recolha de dados é feita através de uma entrevista suportada por um guião semiestruturado que permitirá compreender de forma mais clara as relações das duas esferas (trabalho e família) e quais os aspetos mais valorizados pelos participantes.

A opinião dada pelos participantes é importante e a participação dos mesmos deve ser totalmente voluntária. Toda a informação recolhida será confidencial, sendo apenas utilizada para fins estatísticos relacionados com esta investigação.

Obrigado pela sua disponibilidade e melhor colaboração!

Carlota Ferreira da Silva (contacto: carlota166@hotmail.com)

ANEXO 2 – QUESTIONÁRIO DADOS SÓCIO DEMOGRÁFICOS



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

Caro Participante,

Para uma maior colaboração no estudo “*As diferenças intergeracionais na conciliação trabalho-família: um estudo qualitativo*” por favor complete os campos seguintes com os seus dados pessoais:

- Idade (Anos): _____
- Data de Nascimento: ____ - ____ - ____
- Estado Civil: _____
- Escolaridade: _____
- Número de Filhos: _____
- Profissão: _____
- Tempo de Duração do Contrato de Trabalho Atual: _____

Obrigada!

ANEXO 3 – GUIÃO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Nº	Pergunta
1	Qual é o seu contexto familiar neste momento? Família Tradicional? (Solteiro(o), casado(a)...)
2	Qual é a sua profissão? Em que sector de atividade trabalha? Qual o seu horário de trabalho (formal/contratual)? Qual é o seu horário de trabalho real/habitual? Em que consiste concretamente a sua atividade profissional? Pode descrever-me a sua rotina pessoal e profissional?
3	Sente que a conciliação da vida profissional e familiar são um desafio na sua rotina diária? Se sim, consegue apontar quais as maiores dificuldades que encontra nessa conciliação?
4	É para si um elemento de stress ou um elemento facilitador ter de gerir diferentes papéis (trabalhador/a, pai/mãe, filho/filha, dona de casa, marido/esposa)?
5	Quando chega do trabalho a casa sente-se emocionalmente tão cansado(a), ao ponto de não se sentir disponível para a sua família?
6	Sente que perde disponibilidade para a sua família/amigos devido a sua atividade profissional?
7	Sente que não tem tempo suficiente para as tarefas pessoais e familiares, dado o tempo que tem de despender com o seu trabalho?
8	O seu trabalho afasta-o/a das suas atividades familiares, mais do que gostaria?
9	As exigências do seu trabalho tornam difícil a manutenção do tipo de relação que gostaria de ter com o seu marido/mulher, namorado/namorada? E com os filhos? Ou outros familiares (pais, irmão, etc) e/ou amigos próximos?
10	Acha que a cultura da empresa onde está inserido/a é um elemento facilitador ou considera-o um entrave à conciliação entre o seu trabalho e a sua família? Existem práticas na sua empresa que facilitem esta relação (i.e.: flexibilidade horária, as chamadas “políticas amigas da família”)?

11	O que são na sua opinião políticas favoráveis? E desfavoráveis? Porquê?
12	Se pudesse, que diferenças implementaria, na sua empresa, a este nível (conciliação-trabalho família)? Existiria espaço na sua empresa para fazer sugestões como esta? Ou alguma vez propôs estas alterações ou pensou em fazê-lo?
13	Sente que o seu envolvimento com o trabalho o/a faz sentir feliz e que isso o/a ajuda a ser um melhor membro da sua família?
14	Sente que durante o seu trabalho adquire competências que o/a ajudam a ser um melhor membro de família? Se sim, quais?
15	Sente-se preenchido(a) como pessoa, com o seu trabalho? Isso ajuda-o(a) a ser um melhor membro da sua família?
16	Tem dificuldade em organizar a sua vida de forma a sentir-se uma pessoa satisfeita?
17	Sente-se frequentemente “esmagado/a” pelo peso das responsabilidades que acarreta no seu dia-a-dia?
18	Numa última análise, olhando para trás, sente-se feliz pela forma como a sua vida se desenvolveu até ao momento?

ANEXO 4 – SISTEMAS DE CATEGORIAS

1.1. Bem-estar psicológico

1.1.2. Crescimento pessoal

1.1.2.1. Dimensão parentalidade

1.1.2.2. Investimento na carreira

1.1.2.3. Equilíbrio

1.1.3. Satisfação

1.1.3.1. Felicidade percurso de vida

1.1.3.2. Participar em diferentes atividades

1.1.3.3. Satisfação com a vida em geral

1.1.3.4. Satisfação com o trabalho

1.1.3.5. Satisfação conjugal

1.1.4. Saúde

1.1.4.1. Stress

1.2. Conflito trabalho-família

1.2.1. Comportamentos

1.2.3. Dificuldades

1.2.3.1. Características profissionais

1.2.3.1.1. Falta de rotinas convencionais

1.2.3.1.2. Horários por turnos

1.2.3.1.3. Horas extras

1.2.3.1.4. Isenção de horários

1.2.3.1.5. Trabalhar fora do horário de trabalho

1.2.3.1.6. Trabalhar longe de casa

1.2.3.1.7. Volume de trabalho

1.2.3.2. Conciliar diferentes papéis

1.2.3.3. Falta de disponibilidade para os amigos

1.2.3.4. Parentalidade

1.2.3.4.1 Filhos em idade escolar

1.2.3.4.2. Nascimento de um filho

1.2.3.4.3. Tempo com os filhos

1.2.3.5. Relação conjugal

1.2.3.5.1. Emprego cônjuge

1.2.3.5.2. Falta de tempo para o cônjuge

1.2.3.6. Responsabilidades familiares

1.2.3.6.1. Família em geral

1.2.3.6.2. Irmãos

1.2.3.6.3. Pais

- 1.2.3.7. Tarefas domésticas
- 1.2.3.8. Tarefas pessoais
 - 1.2.3.8.1. Desporto
 - 1.2.3.8.2. Vida académica
- 1.2.3.9. Perceção de conflito
- 1.2.3.10. Pressão do trabalho
 - 1.2.3.10.1. Cansaço físico
 - 1.2.3.10.2. Cansaço Psicológico
- 1.2.3.11. Tempo
 - 1.2.3.11.1. Atividade profissional

1.3. Desafios

- 1.3.1. Medo de engravidar
 - 1.3.1.1. Motivos profissionais
- 1.3.2. Responsabilidades profissionais
- 1.3.3. Ser mãe ou pai sozinho

1.4. Empresa Entrave

- 1.4.1. Ausência de comunicação interna
- 1.4.2. Constituição familiar
 - 1.4.2.1. Gravidez
 - 1.4.2.2. Não ter filhos
 - 1.4.2.3. Ser solteiro
- 1.4.3. Falta de flexibilidade horária
- 1.4.4. Inadequação das práticas
- 1.4.5. Incumprimento horários
 - 1.4.5.1. Ausência de hora de saída
 - 1.4.5.2. Banco de horas
 - 1.4.5.3. Incumprimento dos turnos
- 1.4.6. Perceção da empresa como entrave
- 1.4.7. Políticas desfavoráveis a conciliação trabalho-família
 - 1.4.7.1. Empresas que não cumpre o horário de trabalho
 - 1.4.7.2. Direito paternidade
 - 1.4.7.3. Perceção negativa sobre outras empresas

1.5. Empresa facilitador

- 1.5.1. Condições oferecidas
 - 1.5.1.1. Apoio na doença
 - 1.5.1.2. Remuneração
 - 1.5.1.3. Seguro de saúde
- 1.5.2. Flexibilidade horária

- 1.5.2.1. Filhos pequenos
- 1.5.2.2. Atividades familiares
- 1.5.2.3. Flexibilidade em geral
- 1.5.3. Liberdade
- 1.5.4. Perceção empresa cuidadora
- 1.5.5. Políticas favoráveis a conciliação trabalho-família
 - 1.5.5.1. Apoio a paternidade
 - 1.5.5.2. Aumento de férias
 - 1.5.5.3. Flexibilidade horária
 - 1.5.5.3.1. Crianças pequenas
 - 1.5.5.4. Melhores condições
- 1.5.6. Mudanças que implementaria
 - 1.5.6.1. Alargar o horário de trabalho
 - 1.5.6.2. Aumento de recursos humanos
 - 1.5.6.3. Mais flexibilidade no horário
 - 1.5.6.4. Melhorar a comunicação
 - 1.5.6.5. Viagens
 - 1.5.6.6. Teletrabalho
- 1.5.7. Relação chefias e superiores hierárquicos
- 1.5.8. Trabalhar a partir de casa

1.6. Enriquecimento trabalho-família

- 1.6.1. Aquisição de competências
 - 1.6.1.1. Escuta ativa
 - 1.6.1.2. Gestão do tempo
 - 1.6.1.3. Gestão emocional
 - 1.6.1.4. Organização
 - 1.6.1.5. Perspetivas de vida
 - 1.6.1.6. Tolerância
- 1.6.2. Aumento da flexibilidade
- 1.6.3. Aumento de Recursos Psicológicos
- 1.6.4. Suporte familiar
 - 1.6.4.1. Apoio companheiro ou cônjuge
- 1.6.5. Experiência e maturidade
- 1.6.6. Parentalidade
 - 1.6.6.1. Filhos em idade adulta
- 1.6.7. Perceção de conciliação
- 1.6.8. Estratégias de conciliação trabalho-família
 - 1.6.8.1. Estar com a família
 - 1.6.8.1.1. Filhos e cônjuge
 - 1.6.8.1.2. Pais

- 1.6.8.2. Estar com os amigos
 - 1.6.8.2.1. Conviver com amigos
 - 1.6.8.2.2. Relacionamento a casais
- 1.6.8.3. Estratégias de *cooping*
 - 1.6.8.3.1. Desporto
 - 1.6.8.3.2. Dormir
 - 1.6.8.3.3. Passear
- 1.6.8.4. Fim de semana
- 1.6.8.5. Organização profissional
- 1.6.8.6. Separar a vida profissional e a familiar
- 1.6.8.7. Suporte família alargada

ANEXO 5 – DESCRIÇÃO DO SISTEMA GERAL DE CATEGORIAS

<i>1.1. Bem-estar psicológico (Codifica os enunciados/fragmentos de textos onde os participantes reportam a sensação de bem-estar psicológico)</i>			
Código	Designação	Fontes/Referências	Exemplo de Dados
1.1.2.	Crescimento pessoal		
1.1.2.1.	Parentalidade	2/3	<p><i>"acho que hoje em dia estou a desenvolver um novo T ou uma nova dimensão do T que é o T pai que comecei com o A e agora com a C e tem sido fantástico porque faz quase que sair de dentro de nós algo que nós não estamos à espera" (TA)</i></p> <p><i>"muito mas muito realizada enquanto mãe porque cumpro o meu papel agora que a M vai ter o emprego dela é como um sentimento de objetivo mais que cumprido porque ela vai alcançar a independência dela e por outro lado me dá uma certa tranquilidade" (MC)</i></p>
1.1.2.2.	Investimento na carreira	1/2	<p><i>"Sinto que estou numa fase da vida em que vale a pena investir na carreira para mais tarde, espero eu, vir a colher os frutos deste investimento." (FA)</i></p> <p><i>"Não acho que trabalhar tantas ajude a ser um melhor membro da família, mas, nesta fase da carreira, acredito que este</i></p>

			<i>investimento seja importante para quando quiser ter filhos possa passar mais tempo com eles do que passaria caso os tivesse neste momento.” (FA)</i>
1.1.2.3.	Equilíbrio	2/2	<i>“Sinto me perfeitamente uma pessoa capaz e competente de realizar a minha tarefa familiar e profissional.” (LS) “neste momento estou bem e muito feliz! E tranquila, acho que é a idade. Os 50... faz nos ver tudo de forma diferente.”(FC)</i>
1.1.3.	Satisfação		
1.1.3.1.	Felicidade percurso de vida	7/7	<i>“eu costumo dizer que olhando para trás eu não mudo nada porque eu acho que a gente deve tentar fazer melhor no dia a seguir, não é no anterior. Assim sendo, não mudava nada.” (LS) “Mas pensando bem, acho que consegui fazer o que queria e como queria, o que faço permite que eu tenho um bom nível de vida para mim e para minha família... sou feliz, é por aí!”(TA) “sim acho que sim, a minha vida só tem vindo a melhorar! Altos e baixos, mas sempre a melhorar graças a deus.” (VS) “faria tudo igual, quando temos filhos e somos realizadas com eles e</i>

			<p><i>também com o trabalho... faria tudo igual!” (MC)</i></p> <p><i>“completamente! Sempre sonhei ter filhos cedo, tive. Casar, casei. Fui mãe aos 25 por isso... a minha prioridade é a minha família e estou no bom caminho. Estou muito feliz.” (MP)</i></p> <p><i>“sem duvida alguma, apesar de novo... posso dizer que não mudaria nada.” (MV)</i></p> <p><i>“até ao momento, sinto-me bastante orgulhoso do que tenho feito. Apesar de dar uma grande importância à vida profissional e de me sentir orgulhoso pelo que tenho feito até agora, acho que nunca descurei o lado pessoal e familiar. Nunca deixei de realizar as atividades que mais gosto de fazer como viajar e praticar desporto, assim como, estar perto da família, namorada e amigos. Ainda assim, tenho de admitir que sinto que estou numa fase em que começo a privilegiar mais a qualidade de vida e o tempo despendido noutras atividades diferentes do trabalho, apesar do gozo e satisfação que sinto no que faço.” (CA)</i></p>
--	--	--	---

1.1.3.2.	Participar em diferentes atividades	1/1	<p><i>“não acho que o trabalho nunca é suficiente para me sentir preenchida como pessoa. Acho que há uma serie de atividades extraprofissionais que fazem nos sentir muito mais preenchidos como pessoas, como o voluntariado ou dispor mais tempo para ajudar os nossos membros familiares” (CP)</i></p>
1.1.3.3.	Satisfação com a vida em geral	5/6	<p><i>“neste momento estou bem e muito feliz!” (FC)</i></p> <p><i>“estou realizada e organizo-me para isso” (AL)</i></p>
1.1.3.4.	Satisfação com o trabalho	12/27	<p><i>“ajuda... não só ajuda, como sempre me ajudou. Se eu sou o que sou, se tenho ao que tenho, deve-se ao meu ambiente profissional e ao meu trabalho porque a pessoa costuma-se dizer, sai de estudar é entregue... enfim... a rotina normal que é arranjar um trabalho e depois começar a desenvolver-se. Ao fim de vinte e sete anos, graças a deus, que ainda estou cá (risos) e que a empresa não paga assim tão mal como parece e foram eles que me deram tudo o que tenho. Se não fosse a minha empresa, nada seria igual! São os meus segundos pais. “ (LS)</i></p> <p><i>“eu acho que sim, o facto de eu estar completamente envolvida com este trabalho</i></p>

		<p><i>não pelo retorno que tem, mas pelo investimento que eu sei que estou a fazer nele neste momento, sim acho que sim” (CP)</i></p> <p><i>“o facto de ter vindo a ser bem-sucedido com o que faço tem ajudado imenso, não vamos ser hipócritas e dizer que quando as coisas correm bem não é mais fácil, claro que é!” (TA)</i></p> <p><i>“eu gosto do que faço, gosto do que faço... não gosto é de onde trabalho. E isso claro que me ajuda a ser uma melhor pessoa em casa porque é a área que eu gosto. Nesse aspeto sim!”(VS)</i></p> <p><i>“Sem duvida, eu gosto do que faço e pronto se não fosse a minha profissão não era tão feliz.” (FC)</i></p> <p><i>“acho que tem que haver as duas coisas porque também não me estava a ver a estar sempre em casa e se calhar podia chegar a um ponto que podia optar por isso, mas acho que é importante estarmos ativas.” (MC)</i></p> <p><i>“sim sem duvida, eu gosto muito do que faço e sou uma pessoa melhor. É um</i></p>
--	--	--

			<p><i>trabalho muito alegre, pouco monótono!” (MP)</i></p> <p><i>“eu gosto daquilo que faço e tenho entusiasmo e acho que transmito esse entusiasmo em casa. Eu gosto do que faço, gosto de ir trabalhar, gosto da sala de audiência, gosto de decidir e estando eu estável profissionalmente reflete-se e positivamente na minha família.” (AL)</i></p> <p><i>“sim claro porque eu gosto daquilo que faço e isso é muito importante!” (FG)</i></p> <p><i>“sem dúvida que sim, mas também sinto que é um “pau de dois bicos” visto que este tipo de função tem um carácter muito desafiante que me dá, ao mesmo tempo, bastante gozo.” (FA)</i></p> <p><i>“feliz sim, cansado também... uma pessoa tendo realização profissional está mais feliz mais realizado.” (RS)</i></p>
1.1.3.5.	Satisfação conjugal	2/2	<p><i>“Em termos de família com a D, temos uma relação muito boa... têm é sempre que ser trabalhada” (TA)</i></p> <p><i>“Eu e a minha mulher temos uma relação excelente.” (FG)</i></p>

1.1.4.	Saúde		
1.1.4.1.	Stress	3/3	<p><i>“stressa-me completamente, eu ando sempre a mil! Não se consegue... com os turnos rotativos, com o ritmo que tenho, é totalmente stressante.” (VS)</i></p> <p><i>“Passo é as vezes noites a pensar em como é que vai ser quando aumentarem as salas na creche, porque me vão exigir mais tempo por lá... etc fico stressada com isso, mas não é um stress que me aflija. É mais ansiedade!” (MP)</i></p> <p><i>“Até para o desempenho da minha profissão que é por si só stressante...” (AL)</i></p>

<p><i>1.2. Conflito trabalho-família</i> (Codifica os enunciados/fragmentos de texto nos quais os participantes referem existir uma contaminação negativa entre o trabalho e a família)</p>			
Código	Designação	Fontes/Referências	Exemplo de Dados
1.2.1.	Comportamentos	2/2	<p><i>“Quando digo que não é porque me tornei mais impaciente, dado o ritmo de trabalho, se há coisa que eu não gosto é de esperar.” (MV)</i></p> <p><i>“sinto me responsável e esforço me ate ao momento em que decido, em esgotar todas as possibilidades que tenho por utilizar todo o conhecimento científico,</i></p>

			<i>empírico, conhecimento da vida, mas não... e a partir do momento em que decido. Está decidido, arrumou e não se volta a falar no assunto! Cá em casa igual, sou muito mandona... faz parte do que faço no trabalho” (AL)</i>
1.2.3.	Dificuldades		
1.2.3.1.	Caraterísticas profissionais		
1.2.3.1.1.	Falta de rotinas convencionais	2/2	<p><i>“A maior dificuldade que tenho é por vezes não ter rotinas convencionais. A rotina que tenho é a de família e eu ajusto o meu trabalho a isso!” (TA)</i></p> <p><i>“o mais difícil é não tendo um trabalho com um horário fixo, isto é, um horário que funciona mais em função das necessidades, posso não conseguir acudir a alguma necessidade familiar que tenha programada e por causa do trabalho não a conseguir fazer.” (RS)</i></p>
1.2.3.1.2.	Horários por turnos	1/2	<i>“Não tenho tempo para as coisas pessoais, sei lá... gostava muito de ir aqueles eventos que há para grávidas para se falar sobre tudo o que acontece durante a gravidez e não posso porque meus horários de trabalho não me permitem, é sempre ao sábado e não dá. Hm... como é que hei de explicar, mesmo até... ir escolher alguma coisa para o meu filho, um creme? Um creme para mim tenho que usar</i>

			<i>trinta minutos da minha hora de almoço para eu conseguir ir à farmácia comprar com calma.” (VS)</i>
1.2.3.1.3.	Horas extra	4/5	<p><i>“a minha profissão exige que façamos horas extra e, portanto, não tenho muito horas de saída”(MP)</i></p> <p><i>“Claro que já tenho saído muito mais tarde da sala de audiências, se os funcionários concordarem comigo o que é engraçado.... Engraçado, isto é, eles têm um horário de trabalho, eles não têm isenção de horário. Eu preciso da colaboração deles e pergunto sempre se podem e no fundo só ficamos até mais tarde porque sou eu em conjunto com eles que decido se ficamos até mais tarde!” (AL)</i></p> <p><i>“o meu horário, assim como da minha equipa, é um bocado mais exigente do que o habitual. Por norma, trabalho cerca de 11h a 12h por dia” (FA)</i></p> <p><i>“se calhar um dia que até podia estar até mais tarde no cliente tipo até às dezanove ou vinte horas e vir embora mais cedo. Mas nesse caso tento dar prioridade a parte do cliente porque se for uma coisa que eu consiga resolver com mais ou menos meia hora de trabalho, escuso de la voltar no dia seguinte!” (RS)</i></p>

1.2.3.1.4.	Isenção de horários	2/2	<i>“isenção total de horário de trabalho. Está definido no contrato que tenho hora para entrar e não tenho horas para sair...” (FG)</i>
1.2.3.1.5.	Trabalhar fora do horário de trabalho	2/4	<i>“De noite é que faço alguns trabalhos que trago da escola e muitas das vezes ou a maior parte dos dias tenho que fazê-los a noite que é um bocado cansativo.” (FG)</i> <i>“bem o meu horário contratual é das nove as dezoito..., mas nunca é o horário que faço. “ (VS)</i>
1.2.3.1.6.	Trabalhar longe de casa	2/3	<i>“eu trabalho longe de casa e apanho muito transito por isso acordo cedo. Acordo o meu filho as sete da manha mais ou menos, entro as nove, mas como apanho transito tenho que sair de casa antes das oito o que me faz chegar a escola bem mais cedo do que dever” (MP)</i> <i>“não por causa do trabalho diretamente não, há é mais condicionantes. Situação geográfica, uma pessoas as vezes afastasse mesmo sem querer. Em termos do trabalho impedir, a situação geográfica, é que pode influenciar mais também” (RS)</i>
1.2.3.1.7.	Volume de trabalho	5/10	<i>“é a carga de trabalho que não me permite. São</i>

			<p><i>projetos, tem prazos e eu tenho de os cumprir” (MV)</i></p> <p><i>“sim porque envolve bastante esforço, estudo, muitas vezes estou uma manha inteira a ler um texto para decidir um paragrafo compreende? Portanto preciso do tempo livre que tenho para estudar, para pensar nos assuntos e isso rouba-me o tempo que me sobraria para o resto da minha família ou mesmo para os meus amigos...” (AL)</i></p> <p><i>“Portanto não é muito rígido, mas são sempre muitas horas, tenho a perfeita noção. “ (FG)</i></p> <p><i>“Penso que a maior dificuldade está relacionada com o facto de os projetos nem sempre terem os timings desejados e acordados (por vezes são antecipados) e pela própria lógica dos projetos que obriga a um grande investimento em análise de forma a ter confiança absoluta na qualidade do que fazemos.” (FA)</i></p>
1.2.3.2.	Conciliar papeis diferentes	4/4	<p><i>“é um elemento de stress sem dúvida” (CP)</i></p> <p><i>“Há dias que sinto que não cumpro o meu papel e há</i></p>

			<p><i>outros que sinto que estarei presente.” (MC)</i></p> <p><i>“sim, sinto. É preciso fazer um esforço para que as coisas se consigam compor!” (FG)</i></p> <p><i>“Sinto que estou numa fase da vida em que vale a pena investir na carreira para mais tarde, espero eu, vir a colher os frutos deste investimento. Ainda assim, custa-me bastante que este investimento seja feito à custa de não passar tanto tempo com as pessoas de quem gosto e de não poder fazer outro tipo de programas durante a semana.” (FA)</i></p>
1.2.3.3.	Falta de disponibilidade para os amigos	5/6	<p><i>“Nestes momentos amigos é uma parte da minha vida que está muito reduzida, isto para não dizer eliminada (risos) e só não está eliminada porque eu tenho a minha vida social ao fim de semana..., mas fecho me muito ao círculo de amigos que tenho entre mim e o T, não é o meu círculo de amigos.” (CP)</i></p>
1.2.3.4.	Parentalidade		
1.2.3.4.1.	Filhos em idade escolar	3/3	<p><i>“Havia situações quando por exemplo eu entrava as oito imagine... e tinha que</i></p>

			<i>deixar as duas na escola porque estava divorciada e deixava uma num sitio e outra no outro e ainda conseguir estar na escola as oito horas. Chegava sempre as oito e dez, oito e um quarto e tive vários problemas com pais que nunca conseguiram perceber que não passava por mim a mudança do horário e que eu também tinha de ir deixar as minhas filhas a uma escola, entende? E eu expliquei... que usava a tolerância diariamente porque vivia sozinha, tinha duas filhas de idades diferentes em colégios diferentes e que de outra maneira não iria conseguir.” (FC)</i>
1.2.3.4.2.	Nascimento de um filho	2/3	<i>“vivemos todos na mesma casa felizmente, eu e a minha mulher, a D casamos e passado um ano e meio nasceu o A e agora a C que tem um mês. Portanto... voltou a introduzir ruido, no bom sentido, no meu dia-a-dia porque eu trabalho a partir de casa “ (TA)</i>
1.2.3.4.3.	Tempo com os filhos	2/2	<i>“quero aproveitar ao máximo esta fase do F! é muito pequenino ainda, nem dois anos tem.” (MP)</i>
1.2.3.5.	Relação conjugal		
1.2.3.5.1.	Emprego cônjuge	2/3	<i>“Não vou é dizer que não me sinto cansada porque faço quase tudo sozinha, e que não temos tempo para</i>

			<i>nos? Não temos. As vezes vou ao meu limite, mas não chega a discussão são dias que ele sabe que eu não estou a conseguir lidar só isso! Não há muitas crises. De qualquer forma penso em ter outro filho e quando penso acho que vou dar em louca claro!” (MP)</i>
1.2.3.5.2.	Falta de tempo para o cônjuge	2/2	<i>“acho mesmo é que nos afasta ao dois, a mim e ao D. Paramos e dizemos o que é que se está a passar? É tipo “nós não temos tempo para nada” um para o outro. Não sei o que é que é ir jantar fora nos últimos meses, a uma esplanada depois do jantar... sinto me tão cansada que só quero descansar. “(VS)</i>
1.2.3.6.	Responsabilidades familiares		
1.2.3.6.1.	Família em geral	3/3	<i>“o mais difícil é manter mesmo uma relação com o resto da família, relação próxima ou física. “(AL)</i>
1.2.3.6.2.	Irmãos	3/5	<i>“sim, isso sim! Depois não há tempo para tudo, se uma pessoa chega a casa as sete ou sete e meia e quer dedicar duas ou duas horas e meia à família... depois é muito difícil! E com família grandes então como a minha, é ainda mais complicado, mas digo-lhe sinto falta disso... é uma pena. As pessoas ficam de tal metida nos seus núcleos que vamos nos deixando ficar, é uma coisa que tento</i>

			<i>lutar é criar uma forma de estar com os meus irmãos, a minha família! O tempo é reduzido, fica tudo muito absorvido.” (FG)</i>
1.2.3.6.3.	Pais	4/4	<i>“o meu pai... o meu pai neste momento está a entrar pré-reformado, está em casa e eu gostava muito mais de o acompanhar nesta fase de mudança em que ele antes tinha um ritmo alucinante e agora esta sem trabalho... e gostava de o acompanhar mais e ou fazer mais atividades com ele para compensar essa falta que ele tem e não tenho essa possibilidade” (CP)</i>
1.2.3.7.	Tarefas domésticas	2/4	<i>“tento deixar a parte mais de “dona de casa” e a domestica para o fim de semana e não stresso muito com isso. Se tiver que ter a casa em pantanas e puder estar com o meu filho pronto que seja!” (MP)</i>
1.2.3.8.	Tarefas pessoais		
1.2.3.8.1.	Desporto	2/2	<i>“sim, sem duvida. Por exemplo eu gostava imenso de ir todos os dias ao ginásio, adorava... eu gosto de ir ao ginásio, faz-me bem, faz bem a toda a gente! E por exemplo é uma coisa que por mais que eu queira eu não consigo fazer todos os dias, nem parecido. “ (CP)</i>
1.2.3.8.2.	Vida Académica	2/2	<i>“ainda hoje em dia, só não</i>

			<i>entrei no doutoramento este ano porque neste momento privilegio o meu filho e acho que ele precisa de mim e devido a profissão do D, o meu marido que esta ausente muitas horas e o F precisa muito de mim.” (MP)</i>
1.2.3.9.	Perceção de conflito	2/4	<i>“o grande desafio que tenho a nível profissional é a conciliação da vida familiar/pessoal com a vida de trabalho” (FA)</i>
1.2.3.10.	Pressão do trabalho		
1.2.3.10.1.	Cansaço físico	2/3	<i>“O trabalho a mim não me cansa, é muito físico, mudo fraldas, pego em crianças pesadas, levanto camas... fazemos tudo! Não é só as auxiliares que fazem essas tarefas, pelo menos nas minhas salas. Depois tenho que tomar conta de crianças tao pequenas que o trabalho é muito físico, mas também muito emocional e tenho que gerir a pior idade em termos de birras que são os dois anos. Mas isso a mim... eu chego mais cansada fisicamente, mais naquela de querer dormir do que cansada da cabeça. “ (MP)</i>
1.2.3.10.2.	Cansaço psicológico	7/10	<i>“sim, completamente. Eu descarrego imenso na minha família, descarrego imenso no meu namorado, pelo facto de estar cansada. Principalmente pelo meu tipo de trabalho de ter que lidar com as pessoas das varias unidades e ter que</i>

			<p><i>levantar os processos e depois tentar convence-los a fazer de uma forma diferente, psicologicamente é muito cansativo... Porque eu tenho que fazer sempre um jogo emocional com as pessoas com quem trabalho e depois chego a casa e ainda tenho que levar com os problemas entre aspas das outras pessoas.” (CP)</i></p> <p><i>“sinto que muitas vezes no final do dia não tenho a “frescura” necessária para estar tão disponível como gostava com a família e namorada.” (FA)</i></p>
1.2.3.11.	Tempo		
1.2.3.11.1.	Atividade profissional	7/8	<p><i>“sinto claro! Para mim qualquer tipo de planeamento de eventos com amigos ou família é praticamente impossível. Sejam jantares, aniversários ou um cinema por exemplo, durante a semana é praticamente impossível e inexistente.” (MV)</i></p> <p><i>“tem dias que sim, tanto a nível profissional como familiar. Há dias que se sente que temos mais coisas...” (RS)</i></p>

1.3. Desafios
(Codifica os enunciados/fragmentos de texto nos quais os participantes reportam os maiores desafios na participação ativa em diferentes papéis e esferas da vida.)

Código	Designação	Fontes/Referências	Exemplo de Dados
1.3.1.	Medo de engravidar		
1.3.1.1.	Motivos profissionais	4/8	<p><i>“porque continuo a achar que não é uma etapa de vida bem aceite pelas em empresas. Sobretudo nas mulheres! E pelo menos na minha (risos). Às vezes quando penso nessa possibilidade, penso automaticamente no meu colega que tem a mesma idade que eu, mas que numa situação de paternidade só demonstra vantagens à empresa. Ele nunca ficará seis meses longe do desenvolvimento do trabalho. Afastar-me de um projeto durante seis meses pode ser o suficiente para eu perder o meu lugar, e isso não deveria de ser assim...”</i> (CP)</p> <p><i>“Diziam me sempre: “ai mesmo não parecendo que tem essa idade, queremos alguém mais novo”. Também me perguntavam muitas vezes se vivia com alguém ou se vivia sozinha e eu dizia sempre que estava a viver com alguém, tive dificuldade porque pronto o perfil ideal é... alguém novo, solteiro e sem compromissos. Depois como</i></p>

			<p><i>tenho 37 anos diziam sempre: “não pensa em ter filhos, é normal com a sua idade” e então eu era sempre sincera e assumia a minha vontade de ser mãe e sei lá... era como se soubesse que ao dizer aquilo já estava tudo comprometido. Além disso sempre a desculpa de que eu iria ter que deixar de trabalhar, e essas coisas... tive muita dificuldade e muitos dos lugares que não consegui foi por causa disso, não tenho a menor dúvida.” (VS)</i></p>
1.3.2.	Responsabilidades profissionais	1/2	<p><i>“sinto um bocado, e à medida que a responsabilidade no trabalho aumenta, por exemplo, na gestão da direção técnica sinto um bocado de medo disso! De não conseguir conciliar, porque para mim... a família está em primeiro lugar, e o meu filho está em primeiro lugar! “ (MP)</i></p>
1.3.3.	Ser mãe ou pai sozinho	1/1	<p><i>“O facto da M ser educada essencialmente só pela mãe, e não existir a presença de um pai também é outra dimensão. Eu sou pai e mãe, e além de a educar, tenho que garantir que sou mediadora de outras situações importantes para ela.” (MC)</i></p>

*1.4. Empresa Entrave
(Codifica os enunciados/fragmentos de texto nos quais os participantes reportam a percepção da organização como sendo um elemento que condiciona ou prejudica a conciliação trabalho-família)*

Código	Designação	Fontes/Referências	Exemplo de Dados
1.4.1.	Ausência de comunicação interna	1/2	<i>“consequimos até dizer-lhes as coisas que achamos que estão mal, mas tenho a certeza que a mensagem não chega onde deveria chegar.” (VS)</i>
1.4.2.	Constituição familiar		
1.4.2.1.	Gravidez	1/2	<i>“a razão pela qual ainda não contei que estou grávida é que o meu contrato vai acabar e se eu contasse antes do período de renovação, que penso que são quinze dias que até já passaram, era mandada embora. De certeza! Quando digo de certeza é porque já vi casos desses acontecerem ao meu lado.” (VS)</i>
1.4.2.2.	Não ter filhos	1/1	<i>“eu acho que a minha empresa não considera aquilo que eu tenho como sendo família. Faço me entender? Eu acho que um dia que eu tenha filhos a cultura da empresa vai ser muito mais facilitadora” (CP)</i>
1.4.2.3.	Ser Solteiro	1/2	<i>“é uma pessoa de trinta e dois anos, solteira, livre de qualquer tipo de responsabilidades e por isso,</i>

			<i>pode ficar a trabalhar até as oito da noite. Repare, se ela precisar de sair mais cedo porque tem um jantar com os amigos, isso nunca vai ser uma razão suficiente para a empresa lhe dar flexibilidade para cumprir aquele que no fundo é o horário real dela” (CP)</i>
1.4.3.	Falta de flexibilidade Horária	2/3	<i>“flexibilidade horária, no caso de crianças pequenas existe mesmo um decreto lei que nos protege nesse sentido, não só porque o filho está doente, é para ir a escola ter uma reunião, e eu acho que é assim se nós temos esse direito mas nunca ninguém quer usufruir dele porque tem medo da reação do patrão... não sei... eu vejo muito isso lá na escola porque os pais vão constantemente doentes para a creche, com pais com medo de faltar, políticas há agora... o problema é a pressão das hierarquias que estão por trás!” (MP)</i>
1.4.4.	Inadequação das práticas	2/3	<i>“as situações muitas vezes não são adaptadas às vivências que as pessoas têm” (CP)</i>
1.4.5.	Incumprimento horários		
1.4.5.1.	Ausência de hora de saída	1/1	<i>“no fundo, estamos quase a pedir para sair a hora, que é realmente a nossa hora completa de trabalho.” (CP)</i>
1.4.5.2.	Banco de horas	1/2	<i>“nunca, nunca me dão essa</i>

			<i>hora. Essa hora teoricamente vai para o meu banco de horas, mas nunca são entregues mesmo quando por exemplo... precisamos só de uma hora para ir ao médico ou assim, é nos sempre descontado o dia e não são utilizadas essas meias horas.” (VS)</i>
1.4.5.3.	Incumprimento de turnos	2/3	<i>“Por exemplo eu dentro do meu tipo de horário tenho um fim de semana por mês livre, as minhas folgas têm que ser pelo menos durante um fim de semana, mas por exemplo... não é o fim de semana que me é mais conveniente, é o que eles se lembram de me dar e quando me dão...” (VS)</i>
1.4.6.	Perceção da empresa como entrave	2/4	<i>“não facilita muito, somos nos que puxamos a brasa a sardinha.” (FG)</i>
1.4.7.	Políticas desfavoráveis a conciliação trabalho-família		
1.4.7.1.	Empresas que não cumpre o horário de trabalho	2/2	<i>“em termos de por exemplo de controlo de horário, marcar o ponto, por um minuto ou cinco minutos... já é um problema. Mas para sair cinco mais tarde já não há problema. É uma questão de cultura, em Portugal há muito essa cultura de só trabalha quem faz horas extras... que para mim ou não tem condições ou não tem capacidades honestamente.” (RS)</i>
1.4.7.2.	Direito paternidade	2/2	<i>“A gravidez então... ui são logo despedidas. Isso é o pior de tudo! Eu sou a favor</i>

			<i>de empresas que incutam a paternidade e não o contrário e isso... causa muito stress.” (FC)</i>
1.4.7.3.	Perceção negativa sobre outras empresas	4/4	<i>“empresas que não facilitam a vida nem um milímetro aos seus funcionários, quer dizer tenho amigos e pessoas próximas que as empresas por exemplo para eles se deslocarem ao médico..., tem que trazer justificativos, declarações... por exemplo a minha mulher trabalhava numa empresa de cadeia de lojas abertas ao público em que as funcionárias davam muito mais horas do que estava no contrato e as vezes pediam uma hora para ir ao infantário e eras lhes descontado, quer dizer isto não é nada. A mentalidade é muito, muito má, há de tudo!” (FG)</i>

<i>1.5. Empresa Facilitador (Codifica os enunciados/fragmentos de texto nos quais os participantes reportam a perceção da organização como sendo um elemento facilitador da conciliação trabalho-família)</i>			
<i>Código</i>	<i>Designação</i>	<i>Fontes/Referências</i>	<i>Exemplo de Dados</i>
1.5.1.	. Condições oferecidas		
1.5.1.1.	Apoio na doença	1/4	<i>“Até tinha coisas bem engraçadas que acho que te é conveniente saberes! Eu estive doente com a febre asiática, eu e a M, em simultâneo e a minha empresa todos os dias me trouxe o almoço e o jantar a</i>

			<i>casa por eu não ter capacidade de cozinhar e por precisar de estar em isolamento. Portanto, tinha um empregado que me vinha trazer todos os dias o almoço e o jantar, deixava-me a porta ah... tocava-me a campainha para não estarmos em contacto e quando ele saísse eu ia buscar.” (MC)</i>
1.5.1.2.	Remuneração	3/6	<i>“dá-nos condições que maior parte das empresas não dão e como tal... quando as empresas remuneram e dão condições excecionais a pessoa sentem-se muito mais satisfeita para desempenhar o seu papel.” (LS)</i>
1.5.1.3.	Seguro de saúde	1/1	<i>“Uma outra situação que considero excepcional é o facto da minha empresa me oferecer um seguro de saúde bom (risos) para todos os elementos da minha família. Portanto, eu tenho um seguro de saúde, a F tem um seguro de saúde e a J também. Isto é uma segurança enorme, qualquer coisa que se passe eu sei que posso contar com isto.” (LS)</i>
1.5.2.	Flexibilidade horária		
1.5.2.1.	Filhos pequenos	2/2	<i>“Atende-se a essas situações por exemplo, agora já não é muito comum dado a idade, mas quando era, as gravidezes, as doenças ou os filhos pequenos... e então temos cuidado ao pensar se</i>

			<i>tem que sair naquele dia mais cedo, ou se lhes da mais jeito ficar com a sala a x dia... porque não há uma estrutura hierárquica, portanto entre nós há bom ambiente de trabalho, nós fazemos por isso e conseguimos em função das exigências pessoais ajustar a distribuição. Ou se fazem trocas pontuais... sei lá! Varias opções.” (AL)</i>
1.5.2.2.	Atividades familiares	1/1	<i>“normalmente se tiver que faltar para festa de aniversario dos meus filhos, ou até, uma reunião na escola que para mim é importante participar tenho a facilidade de o fazer por acaso.” (RS)</i>
1.5.2.3.	Flexibilidade em geral	6/10	<i>“para mim um fator chave é a flexibilidade horária que me é dada.” (LS)</i> <i>“o mais importante, a questão da flexibilidade horária que falamos agora, acho que é o mais importante. Porque é o principal, claro que a flexibilidade tem o seu reverso, mas faz com que as pessoas se sintam motivadas, é uma necessidade minha ou da empresa, é uma balança.” (RS)</i>
1.5.3.	Liberdade	2/2	<i>“costumo dizer... tenho liberdade para o que eu quiser. A minha empresa o que me diz é: “você tem que fazer um milhão e meio, se trabalhar um dia e fizer um</i>

			<i>milhão e meio... pode ficar os outros vinte e um dias em casa.”.Eu só trabalho vinte e dois dias, eu não trabalho trinta.” (LS)</i>
1.5.4.	Perceção cuidadora empresa	4/9	<i>“não podendo diminuir a carga horaria é difícil ser eu a sugerir alguma coisa que já não tenha sido pensada pela minha empresa, porque a nível de condições eles predispõem nos tudo.” (MV)</i>
1.5.5.	Políticas favoráveis a conciliação trabalho-família		
1.5.5.1.	Apoio a paternidade	1/1	<i>“Acho também que é cada vez mais importante que as empresas apoiem não só a mãe porque hoje em dia já há muitos pais a tirar a licença, ou acompanha-los quando estão doentes... e é muito importante que as empresas deem alguma atenção às famílias até porque hoje é grave a diminuição que existe na taxa de natalidade e a família deve ser altamente valorizada. E que vocês jovens se sintam confortáveis em ter filhos” (MC)</i>
1.5.5.2.	Aumento de férias	2/2	<i>“acho que seria possível conseguir ter um período extra de férias através de licença sem vencimento para compensar as horas dedicadas durante o ano à empresa.” (FA)</i>
1.5.5.3.	Flexibilidade horária		
1.5.5.3.1.	Crianças pequenas	2/2	<i>“flexibilidade horária, no caso de crianças pequenas</i>

			<i>existe mesmo um decreto lei que nos protege nesse sentido, não só porque o filho está doente, é para ir a escola ter uma reunião” (MP)</i>
1.5.5.4.	Melhores condições	3/3	<i>“Aqueles empresas que tem creches perto do trabalho para os miúdos, ginásios... valorizam os funcionários.” (FC)</i>
1.5.6.	Mudanças que implementaria		
1.5.6.1.	Alargar o horário de trabalho	1/1	<i>“Eu preferia que me alargassem o horário e eu ficava na escola a fazer o que trago para casa” (FC)</i>
1.5.6.2.	Aumento de recursos humanos	2/2	<i>“Temos falta de funcionários, andamos sempre a fazer coisas que são tarefas das funcionárias, aquecer comida, olhar pelos miúdos. É mais redução de alunos e aumento de recursos humanos. E mais uma coisa... e essa faz muita falta, os psicólogos como vocês (risos), nós... nós muitas vezes não sabemos lidar com algumas coisas, avaliações de alunos e assim.” (FC)</i>
1.5.6.3.	Mais flexibilidade no horário	3/5	<i>“Por exemplo até precisar de ter uma tarde livre por algum motivo em especial e eles não nos darem as meias horas que acumulamos diariamente no banco de horas, eles não nos negarem isso. As meias horas que já la deixei, faz dias e dias! Deveriam facilitar nesse</i>

			<i>aspecto” (VS)</i>
1.5.6.4.	Melhorar a comunicação	1/2	<i>“os nossos pais fazem anos podermos pedir aquele dia porque é uma forma de nos aproximarmos deles e de estarmos presentes... facilitar a comunicação principalmente nesse aspecto, não haver medo de perguntar.” (VS)</i>
1.5.6.5.	Viagens	1/1	<i>“Talvez também acho importante mais incentivos, uma viagem para todos os colaboradores da empresa fazerem juntos. Vi no telejornal uma vez e achei ideal, isso ainda aproxima mais as equipas de trabalho, é uma ótima ideia! Pelo menos eu acho” (FC)</i>
1.5.6.6.	Teletrabalho	1/1	<i>“relativamente a políticas favoráveis, considero que deveria ser possível a todos os colaboradores, cujo trabalho é possível executar num computador, que lhes fosse permitido saírem mais cedo e trabalhar a partir de casa” (FA)</i>
1.5.7.	Relação chefias e superiores hierárquicos	$\frac{3}{4}$	<i>“Tenho essa vantagem de sempre ter uma boa relação com a minha hierarquia e ligar a pedir para não vir, não há nenhum problema nisso. Não são as direções de recursos humanos que gerem essas coisas, são os nossos superiores hierárquicos e eu nisso..., nunca tive nenhum problema. E tenho excelente relação com os meus</i>

			<i>superiores. Sou um privilegiado porque ouço muita coisa em sentido inverso!” (FG)</i>
1.5.8.	Trabalhar a partir de casa		<i>“Sendo que neste momento os processos são tramitados eletronicamente e já nos disponibilizaram o acesso a partir de casa, portanto... já se pode trabalhar em casa neste momento tendo um computador do tribunal em casa que nos é fornecido e um cartão... já consigo trabalhar a partir de casa.” (AL)</i>

*1.6. Enriquecimento Trabalho-família
(codifica os enunciados/fragmentos de texto que descrevem os aspetos positivos que os participantes reportam decorrentes da relação trabalho-família, e vice-versa.)*

Código	Designação	Fontes/Referências	Exemplo de Dados
1.6.1	Aquisição de competências		
1.6.1.1.	Escuta ativa	1/1	<i>“principalmente a capacidade de escuta. Tendo em conta o trabalho que eu tenho, eu tenho de que fazer muito o trabalho de psicóloga e ouvir toda a gente a dizer me: “olhe nós aqui fazemos assim e é assim que vamos continuar a fazer, não vamos mudar porque há vinte anos que fazemos assim!” e eu tenho que usar a minha capacidade de escuta ativa para ouvi-los e a minha humildade para conseguir transpor aquelas que são as minhas ideias. E no fundo</i>

			<i>isso faz com que eu depois quando chego a casa por exemplo... com a minha mãe, a minha mãe diz sempre: “C eu estou habituada a cozinhar assim e não estou disposta fazer de outra maneira!” e eu tenho que a ouvir e com humildade dizer: “olha mãe, mas eu faço assim porque vi num programa de culinária que era assim...” ou qualquer coisa, está a perceber?” (CP)</i>
1.6.1.2.	Gestão do tempo	2/2	<i>“é porque aprendi a ser uma pessoa mais pragmática e a ser mais organizado, no fundo foi com o trabalho que aprendi a gerir melhor o meu tempo.” (MV)</i>
1.6.1.3.	Gestão emocional	2/2	<i>“sinto principalmente ao nível de gestão emocional das pessoas e gestão do tempo. Uma vez que trabalho com muitas pessoas dentro de uma empresa tão grande, isso obriga-me a ser mais flexível nas minhas abordagens dependendo das pessoas com quem estou a falar, dos seus feitios e do seu estado de espírito. Acredito que o trabalho que desenvolvo permitiu-me passar a “ler” muito melhor as pessoas e a interpretar as suas ações e palavras de uma forma diferente.” (FA)</i>
1.6.1.4.	Organização	2/3	<i>“a organização, a pontualidade porque como também trabalho em casa são critérios que se eu não aplico é o caos. Eu ate diria que sou exageradamente organizado... pontual</i>

			<i>quando posso também e, portanto, quer dizer porque se eu não o for também não tenho ninguém que o faça por mim e lá está! Os papeis acumulam-se. Tem mesmo que ser! Acho que algum desses critérios eu passo para a vida familiar, porque la em casa é tudo muito estruturado.” (TA)</i>
1.6.1.5.	Perspetivas de vida	3/3	<i>“traz-me sobretudo experiencias de vida, outras visões, primeiro porque temos que aprender a estar abertos e não fazer pré-juízos aquilo que nos é dito. É evidente que eu acho que condiciona mais a nossa experiencia pessoal no trabalho, do que propriamente a minha experiencia profissional em relação a família, mas não deixa de refletir... quer pelo aspeto positivo de transmitir ensinamentos as minhas filhas e chama las atenção de outras realidades, e nesse aspeto também me mudar e moldar.” (AL)</i>
1.6.1.6.	Tolerância	1/1	<i>“sim imensas! Claro que sim, ser mais tolerante, não stressar. Tornei-me mais tranquila.” (FC)</i>
1.6.2	Aumento de flexibilidade	2/3	<i>“neste caso é ambos os sentidos, da família para a profissão, as pessoas também trazem coisas da família para o trabalho. E acho que aquilo que uma pessoa aprende é a questão das relações com as pessoas, tentar compreender melhor a perspectiva dos outros, não é o cliente tem</i>

			<i>sempre razão, mas compreender que quando as pessoas têm uma coisa vão sempre defendê-las.” (RS)</i>
1.6.3.	Aumento de recursos psicológicos	2/2	<i>“Outra coisa é aquilo que tu és como pai ou mãe... e isso... isso é uma nova dimensão que tem sido muito aliciante e que até tem sido e sinceramente eu acho que ajuda as outras a serem melhores por acaso...” (TA)</i>
1.6.4.	Suporte familiar		
1.6.4.1	Apoio do companheiro ou cônjuge	2/2	<i>“é um pai fantástico, o tempo que está é de muita qualidade para o F. E faz tudo em casa!” (MP)</i>
1.6.5.	Experiência e maturidade	6/7	<i>“lá está neste momento não esta tudo mais tranquilo, sinto que estou bem e dada a maturidade que se vai adquirindo ao longo da vida, consigo conciliar bem as coisas! As vezes até não faço certas coisas que poderia fazer durante mais tempo, como lhes costume dizer... hoje em dia é mais para o relaxe! “ (FC)</i> <i>“também acho que é com o tempo a gente se vai estruturando e adaptando a realidade que tem.” (MP)</i>
1.6.6	Parentalidade		
1.6.6.1.	Filhos em idade adulta	4/10	<i>“pensando na vida que tenho agora, nem tanto. Porque quando elas eram as duas mais pequenas, eu abdicava de quase tudo. Saia as quatro e ia logo</i>

			<i>busca-las para tratar delas e metê-las nas atividades e estar com elas até as sete. Depois vinha para casa tratar do jantar e assim e havia coisas que ficavam por fazer claro! Mas hoje em dia é mais fácil, fico com mais tempo para mim e neste momento até tenho mais tempo para elas. Neste momento estou muito mais calma! Agora estou bem.” (FC)</i>
1.6.7.	Percepção de conciliação	4/10	<i>“as dimensões cruzam se como disse há um bocado e eu acho que elas até se sobrepõem, isto é, ao sobreporem se tiram o melhor de ti em várias valências e acho que o eu ser um melhor pai, ajuda me a ser um melhor marido... o eu ser um melhor profissional também e vice-versa” (TA)</i>
1.6.8.	Estratégias de conciliação trabalho-família		
1.6.8.1.	Estar com a família		
1.6.8.1.1.	Filhos e cônjuge	6/10	<i>“A regra numero um é o que eu lhe disse... pequeno-almoço sempre com os filhos, almoço sempre com a mulher e final de tarde sempre com os filhos outra vez. Quando não posso porque estou em viagem ou com clientes cá no Porto, tento sempre compensar com qualquer coisa... (hm...) seja... ir buscar o A à escola num dia em que ele</i>

			<p><i>não está a espera para compensa-lo do que privei ou do que ele está habituado a ter...” (TA)</i></p> <p><i>“viajar! Eu viajo muito e sempre viajei com a M, salvo raras exceções que são as que vou mesmo em trabalho. Tento sempre ter nas férias e vários períodos para tentar estar com ela, e viajar com ela porque para mim é importante que ela conheça várias realidades do mundo porque vocês miúdos passam a vida a reclamar que a vida não está tão bem e com essas viagens crescemos muito, as duas até! Assim ela valoriza mais a vida que tem.” (MC)</i></p>
1.6.8.1.2.	Pais	3/4	<p><i>“Tento estar com a minha família que não é fácil estar com a minha família sem ser o T, mas aproveito o facto de ele estar a fazer uma pós-graduação para nos dias em que ele tem aulas até a noite ir jantar aos meus pais e conseguir estar com eles.” (CP)</i></p>
1.6.8.2.	Estar com os amigos		
1.6.8.2.1.	Conviver com os amigos	2/4	<p><i>“a amizade é uma dimensão que eu não deixo de lado! Eu e a D nisso tentamos por acharmos que também é saudável não anular essa dimensão... ela tem as amigas dela, eu tenho os meus amigos e temos alguns que são comuns como e obvio. Procuramos fazer o</i></p>

			<i>que? Eu tenho noites só com os meus amigos, temos uma tertúlia de poker onde nos encontramos e geralmente discutimos tudo menos jogar poker... (risos)! É um momento de relaxe para todos que é ao meio da semana, todas quartas-feiras.” (TA)</i>
1.6.8.2.2.	Relacionamento a casais	1/1	<i>“ao mesmo tempo eu tento inculir muito o nosso relacionamento a casais e ao fim de semana, eu e a D, temos conseguido manter alguma regularidade no estar com casais amigos com e sem crianças. Às vezes também fazemos a noite das “não-crianças” porque se não passamos o tempo todo fora da mesa e no final vai se a ver e não a convívio quase nenhum!” (TA)</i>
1.6.8.3.	Estratégias de <i>cooping</i>		
1.6.8.3.1.	Desporto	1/1	<i>“Ou seja, quando uma coisa acontece, acontecem todas ao mesmo tempo o que vale é que hoje em dia já consigo gerir isso e uso muito o desporto para poder libertar o meu stress. Como tenho o meu próprio horário também consigo organizar-me melhor para inserir o desporto no meu dia-a-dia, todos os dias sem falha. Tenho o meu próprio horário, e normalmente todos os dias antes do almoço vou praticar desporto porque sinto que</i>

			<i>isso me dá uma força terrível em termos de quase como força de vencer... eu vejo o desporto como cabeça limpa então... eu quebro o meu dia em dois: começo de manha a resolver problemas, vou fazer desporto, volto e almoço, quando começo parece que já é outro dia de trabalho diferente. São como dois dias de trabalho no mesmo dia! Se fosse ao final da tarde já era diferente.” (TA)</i>
1.6.8.3.2.	Dormir	1/1	<i>“a minha estratégia para o meu dia a dia é dormir muito tempo, quando não durmo o tempo que preciso não funciono por isso, é uma coisa que eu valorizo é deitar me cedo e dormir as minhas x horas.” (MP)</i>
1.6.8.3.3.	Passear	2/3	<i>“normalmente eu a noite faço sempre um passeio. Quando está bom tempo as minhas filhas acompanham-me, quando não está sou eu próprio que não deixo porque está muito frio” (FG)</i>
1.6.8.4.	Fim de semana	5/6	<i>“Elas sabem que o fim de semana é para a família, e eu não fujo a isso! Não tenho aos fins de semana... hm... aos fins de semana a minha atividade não me leva tempo nenhum, e eu desligo completamente, computadores... tudo! E elas sabem que esses dias são para elas, mulher e filhas.</i>

			<i>Não é problemático!” (FG)</i>
1.6.8.5.	Organização profissional	5/6	<i>“Depois é aquela questão, trabalhar das oito ao meio dia, não é estar a chegar as oito ao trabalho... é estar a trabalhar as oito. E essas coisas tem que ser bem definidas e equilibradas para as coisas funcionarem.” (RS)</i>
1.6.8.6.	Separar a vida profissional e familiar	5/11	<i>“Não levo trabalho para casa. Foi sempre uma estratégia, fecho a porta do banco e não penso mais. Dedico me completamente à minha família, as vezes não é fácil, porque nem sempre se consegue fazer isso..., mas tenho por regra que não levo nada. Primeiro pela atividade em si que determina a um determinado sigilo bancário, e pronto” (FG)</i>
1.6.8.7.	Suporte família alargada	2/2	<i>“o contexto familiar também é importante, isto é, a ajuda que tenho de outros familiares... torna-se mais fácil! “ (RS)</i>

ANEXO 6 – CARATERIZAÇÃO COMPLETA DOS PARTICIPANTES

CÓDIGO	GERAÇÃO	GENERO	IDADE	ESTADO CIVIL	SITUAÇÃO PROFISSIONAL	TIPO DE CONTRATO	NÚMERO DE FILHOS	HABILITAÇÕES LITERÁRIAS
LS: 001	BB	MASCULINO	52 anos	CASADO	EMPREGADO OCONTAOUTREM	EFETIVO	1	12º ANO
CP: 002	Y	FEMININO	23 anos	SOLTEIRO	EMPREGADO OCONTAOUTREM	A TEMPO INCERTO	0	MESTRADO
TA: 003	X	MASCULINO	41 anos	CASADO	EMPREGADO OCONTAOPRIA	Não se aplica	2	MESTRADO
VS: 004	X	FEMININO	37 anos	UNIAO DE FACTO	EMPREGADO OCONTAOUTREM	COM TERMO	GRÁVIDA	9º ANO
FC: 005	BB	FEMININO	53 anos	DIVORCIADO	EMPREGADO OCONTAOUTREM	EFETIVO	2	LICENCIATURA/BACHARELATO
MC: 006	BB	FEMININO	53 anos	DIVORCIADO	EMPREGADO OCONTAOUTREM	EFETIVO	1	LICENCIATURA/BACHARELATO
MP: 007	Y	FEMININO	27 anos	CASADO	EMPREGADO OCONTAOUTREM	COM TERMO	1	MESTRADO
MV: 008	Y	MASCULINO	26 anos	SOLTEIRO	EMPREGADO OCONTAOUTREM	EFETIVO	0	MESTRADO
AL: 009	X	FEMININO	49 anos	CASADO	EMPREGADO OCONTAOUTREM	EFETIVO	2	LICENCIATURA
FG: 010	BB	MASCULINO	51 anos	CASADO	EMPREGADO OCONTAOUTREM	EFETIVO	2	12º ANO
FA: 011	Y	MASCULINO	26 anos	SOLTEIRO	EMPREGADO OCONTAOUTREM	EFETIVO	0	MESTRADO
RS: 012	X	MASCULINO	43 anos	CASADO	EMPREGADO OCONTAOUTREM	EFETIVO	2	LICENCIATURA/BACHARELATO