

Ariana Vanessa Rebeca Lamarosa

**Representações da família e do trabalho e relação com
conflito trabalho-família: Análise comparativa entre Portugal
e Espanha**



2023

Ariana Vanessa Rebeca Lamarosa

**Representações da família e do trabalho e relação com
conflito trabalho-família: Análise comparativa entre Portugal
e Espanha**

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Sousa

Professora Doutora Gabriela Gonçalves



2023

Declaração de autoria de trabalho

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

Ariana Vanessa Rebeca Lamarosa

Direitos de Cópia ou *Copyright*

© *Copyright by*: Ariana Vanessa Rebeca Lamarosa.

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

Agradecimentos

Em primeiro lugar quero agradecer às minhas orientadoras a Prof^a. Doutora Gabriela Gonçalves e à Prof^a. Doutora Cátia por toda a disponibilidade e orientação durante este percurso, agradeço desde já, por todo o tempo dispensado e por toda a paciência que tiveram comigo.

Um agradecimento muito especial também para os meus pais, que sempre me motivaram e apoiaram para que eu cumprisse todos os meus objetivos.

Resumo

O presente estudo teve como principal objetivo caracterizar e comparar a representação dos conceitos de família e trabalho em Portugal e Espanha, tendo em consideração as diferenças culturais entre estes países e, por outro lado, verificar as diferenças entre o CTF e CFT nos dois países atendendo ao papel de género dos indivíduos. Desta forma, a amostra Portuguesa é composta por 340 participantes, dos quais 73.5% (n=250) do género feminino e 26.5% (n=90) do género masculino com idades compreendidas entre 18 e 73 anos (M=38.61; DP=12.509). A amostra Espanhola é constituída por 103 participantes, 64.1% (n=66) e 35% (n=36) do género masculino e feminino, respetivamente, sendo que, 1% (n=1) não respondeu à questão, com idades entre os 22 e os 62 anos (M=39.11; DP=9.385).

Os resultados mostram que, em Portugal os homens experienciam maior CTF e maior CFT do que as mulheres. Por outro lado, em Espanha as mulheres experienciam maior CTF em relação aos homens e, em relação aos valores de CFT estes são mais elevados nos homens do que nas mulheres.

Palavras-Chave: Conflito trabalho-família/família-trabalho; papel de género; valores culturais.

Abstract

The main objective of this study was to characterize and compare the representation of the concepts of family and work in Portugal and Spain, taking into account the cultural differences between these countries and, on the other hand, to verify the differences between the CTF and CFT in the two countries serving to the gender role of individuals. Thus, the Portuguese sample is made up of 340 participants, of which 73.5% (n=250) were female and 26.5% (n=90) were male, aged between 8 and 73 years (M=38.61; DP=12.509). The Spanish sample consists of 103 participants, 64.1% (n=66) and 35% (n=36) male and female, respectively, with 1% (n=1) not answering the question, aged between 22 and 62 years old (M=39.11; DP=9.385).

The results show that, in Portugal, men experience higher CTF and CFT than women. On the other hand, in Spain women experience higher CFT compared to the men and, in relation to CFT values, these are higher in men than in women.

Keywords: Work-family/family-work conflict; gender role; cultural values.

Índice Geral

Agradecimentos	v
Resumo	vi
Abstract	vii
Introdução.....	27
I. ESTADO DA ARTE	29
1. Valores Culturais e Conflito trabalho família e família-trabalho.....	29
1.2. Diferenças nos papéis de género e Conflito trabalho-família e família-trabalho	36
1.3. Políticas implementadas para a igualdade de género em Portugal e Espanha	40
II. INVESTIGAÇÃO EMPIRICA	43
2. Metodologia	43
2.1. Amostra	43
2.2. Instrumentos	45
2.3. Procedimentos.....	46
3. Resultados	48
3.1 Análise Qualitativa	48
3.2 Análise qualitativa: Representação da família	51
3.3 Análise qualitativa: Representação do trabalho.....	53
3.4 Análise quantitativa: Conflito trabalho-família e família- trabalho	55
4. Discussão	57
III.CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	60
Referências Bibliográficas	62
Anexos	66
Anexo A - Questionário.....	66
Anexo B	68
Anexo C	71
Anexo D.....	74
Anexo E	79

Índice de Tabelas

Tabela 1.1: Valores do Projeto GLOBE para Portugal e Espanha.....	34
Tabela 3.1: Frequência e percentagem das categorias de palavras em Portugal e Espanha no conceito Família.....	48
Tabela 3.2: Frequência e percentagem das categorias de palavras em Portugal e Espanha no Conceito Trabalho.....	49
Tabela 3.3: Palavras mais frequentes por categoria e respetiva percentagem em Portugal e Espanha no conceito Família.....	51
Tabela 3.4: Palavras mais frequentes por categoria e respetiva percentagem em Portugal e Espanha no conceito Trabalho.....	53
Tabela 3.5: Valores de CTF e CFT em Portugal e em Espanha para o género masculino e feminino.....	56
Tabela B-1 Categorias e frequência das palavras no conceito Família em Portugal.....	68
Tabela C-1: Categorias e frequência das palavras no conceito Família em Espanha.....	71
Tabela D-1: Categorias e frequência das palavras no conceito Trabalho em Portugal.....	74
Tabela E-1: Categorias e frequência das palavras no conceito Trabalho em Espanha.....	79

Índice de Figuras

Figura 3.1: Valores de CTF e CFT em Portugal e Espanha.....	55
---	----

Índice de Abreviaturas

CEE - Comunidade Económica Europeia

CTF– Conflito Trabalho-Família

CFT - Conflito Família-Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

Introdução

As mudanças sentidas na economia mundial na segunda metade do século XX, resultaram num aumento significativo da esperança média de vida da população. Com o fenómeno da globalização, as fronteiras entre os mercados esbateram-se, trazendo consequentemente um aumento tecnológico e melhores condições de vida para os indivíduos (McGinnity & Whelan, 2009).

Desta forma, existiram também mudanças significativas na composição do mercado de trabalho na maioria dos países ocidentais, uma vez que, para colmatar as necessidades de subsistência a nível familiar, bem como, contribuir para uma maior inserção social e, equidade dos direitos humanos houve um aumento significativo de mulheres no mercado de trabalho. Assim, o modelo de família “tradicional” em que o homem tem o papel fulcral nas tarefas orientadas para o sustento da família e a mulher tem o papel de cuidar da mesma, é substituído por um modelo em que ambos possuem uma participação ativa no mercado de trabalho afetando de forma significativa a vida profissional e familiar (Andrade et al., 2017).

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), o conflito trabalho família (CTF) ocorre de forma bidirecional. Ou seja, as exigências entre os papéis desempenhados no trabalho e na família podem gerar tensão num destes domínios quando uma destas esferas da vida interfere com a outra. Assim, a interferência do trabalho na família refere-se ao *stress* e às exigências relacionadas com o trabalho (e.g., excesso de trabalho, *stress* no trabalho, conflito interpessoal no trabalho, transições de carreira) que afetam de forma negativa o funcionamento no domínio familiar e, por outro lado, o *stress* e as exigências relacionadas com a vida familiar (e.g., presença de crianças pequenas, responsabilidade com crianças ou idosos, conflito interpessoal dentro da família, membros da família que não prestam auxílio) que afetam de forma negativa o domínio do trabalho, define a interferência da família no trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985).

Nos estudos sobre o CTF-CFT é cada vez mais reconhecido o papel da cultura neste tema. Uma vez que, as questões ligadas ao trabalho e à família encontram-se diretamente relacionadas com os valores culturais, normas, crenças e suposições do indivíduo (Aryee et al., 1999).

De acordo com Hofstede Insights (2018) e segundo o modelo das dimensões culturais desenvolvido por Hofstede (1980) as diferenças mais significativas entre Portugal e Espanha situam-se em duas dimensões: na dimensão individualismo-coletivismo, embora os dois países sejam considerados coletivistas, Portugal (27 pontos) demonstra um forte sentido de lealdade e responsabilidade com os membros do seu grupo e, no caso de Espanha (51 pontos), embora o trabalho em equipa seja considerado natural os colaboradores não têm necessidade de serem motivados pelos seus superiores. Na dimensão orientação a longo prazo- curto prazo a sociedade portuguesa (28 pontos) é vista como normativa, com um grande respeito pelas tradições e menos preocupada em poupar para o futuro, por sua vez, a população espanhola (48 pontos) embora procure resultados rápidos e goste de viver o momento sem preocupação pelo futuro tem a necessidade de ter regras bem definidas que prevalecem contra abordagens mais pragmáticas, particularmente a longo prazo.

Assim, este trabalho pretende numa primeira fase, caracterizar e comparar a representação dos conceitos de família e trabalho em Portugal e Espanha tendo em consideração as diferenças culturais entre estes países e, numa segunda fase, observar as diferenças entre o CTF e CFT nos dois países atendendo ao papel de género dos indivíduos.

Esta dissertação encontra-se dividida em três capítulos principais. O primeiro capítulo incide sobre o estado da arte, no qual são apresentados alguns fundamentos teóricos referentes ao tema em estudo. No segundo capítulo é apresentada a investigação empírica, onde se descreve a metodologia, resultados e discussão.

No terceiro e último capítulo são apresentadas as conclusões e considerações finais do estudo.

I. ESTADO DA ARTE

1. Valores Culturais e Conflito trabalho família e família-trabalho

Segundo Greenhaus e Beutell (1985), o CTF ocorre quando as exigências ou expectativas associadas a um domínio são incompatíveis com as exigências ou expectativas associadas a outro domínio. Desta forma, um dos principais fatores que causam o CTF é a falta de tempo para atender as exigências familiares e do trabalho (Marks, 1977).

O CTF-CFT é um fenómeno comum na vida moderna, no entanto, para que exista um maior entendimento dos seus antecedentes e consequências é interessante estudar a influência que a cultura tem sobre este fenómeno.

De acordo com a declaração universal sobre a diversidade cultural da UNESCO (2001) a cultura pode ser vista como sendo um conjunto de traços espirituais e materiais, intelectuais e afetivos que caracterizam uma sociedade ou grupo social, tendo em consideração não apenas as artes e as letras, mas também, o modo de vida, e forma de viver juntos, os sistemas de valores, as tradições e crenças dos indivíduos que fazem parte da sociedade.

Para Hofstede (1980) a cultura é definida pela soma das crenças, regras, técnicas, instituições e artefactos que caracterizam a população ou a programação coletiva da mente. Assim, os indivíduos partilham um conjunto universal e coletivo de valores e, no que diz respeito à parte individual dependem aspetos como a religião, região e influência familiar.

Para outros autores, a cultura é a partilha de valores e crenças, sendo que, as crenças são as perceções que as pessoas têm de como as coisas são realizadas num determinado país e, as pessoas são os praticantes de uma determinada cultura. Por outro lado, os valores são as aspirações que as pessoas têm sobre a forma como as coisas devem ser feitas. Assim, para entender uma cultura é necessário perceber quais são as práticas culturais e aspirações dos indivíduos (Javidan & House, 2001).

De acordo, com o modelo cross-cultural da cultura e do CTF desenvolvido por Aycan (2008) o apoio e as exigências nos domínios do trabalho e da família estão diretamente relacionados com os valores culturais, suposições, normas e sistemas de crenças de um individuo e, a cultura tem um papel fulcral na força da relação entre o CTF, os seus antecedentes e as suas consequências. Para este autor, as dimensões culturais mais relevantes para o estudo das variações no CTF são: o individualismo-coletivismo, género-

igualitarismo, especificidade-difusão, fatalismo, paternalismo e, a orientação para o desempenho (Aycañ, 2008). Neste sentido, nas culturas que se caracterizam por baixa tolerância às contradições, alta tolerância ao conflito ou baixo fatalismo, entende-se que os domínios do trabalho e da família são separados, incompatíveis e conflituosos. E, como tal, nas culturas com alta tolerância à contradição, baixa tolerância ao conflito, ou alto fatalismo, os domínios do trabalho e da família são entendidos como compatíveis com a harmonia, inevitáveis, e são uma parte integrante da vida. Ou seja, o conflito é encarado como uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e maturidade, devendo ser aceite (Aycañ, 2008). Outros autores afirmam que, existe uma variabilidade cultural substancial no que diz respeito ao significado atribuído ao trabalho ou emprego remunerado, bem como, para a família e a sua organização (Sharabi, 2011).

A literatura mostra que, existem diferenças entre culturas de acordo com a sua orientação coletivista ou individualista, para além das diferenças interpessoais (Hofstede, 1980; 2001). Triandis (1995) afirma que o coletivismo é um padrão social baseado em indivíduos que se percebem como parte de um coletivismo específico (família, colegas, tribo ou nação). Estes indivíduos dão prioridade aos objetivos coletivos em detrimento dos seus objetivos pessoais, enfatizando o relacionamento entre os membros do coletivo são indivíduos motivados pelas normas e deveres impostas pelo mesmo.

Por outro lado, o individualismo é caracterizado como sendo um padrão social baseado em indivíduos que se percebem de forma independente do coletivo, sendo normalmente motivados pelas suas necessidades, preferências e direitos individuais. Por norma, priorizam os seus objetivos em detrimento dos objetivos do coletivo e enfatizam uma análise relacional das vantagens e desvantagens de cultivar relacionamentos com os outros (Triandis, 1995).

Assim, o individualismo e o coletivismo encontram-se principalmente associados a valores de trabalho, sendo que, o coletivismo centra-se no bom relacionamento pessoal e social, sociabilidade, dependência interna e unidade (Triandis, 1995), membro do grupo e relações como um aspeto central da identidade (Hofstede, 1980), obediência à autoridade, compromisso, obrigação, conformismo e tradição (Triandis, 1995). Enquanto que, o individualismo está relacionado com a oportunidade de promoção, independência e auto-realização (Hofstede, 1980; Triandis, 1995), autonomia, criatividade, curiosidade e realização de desafios, auto-suficiência e segurança financeira (Hofstede, 1980), preferência por necessidades, direitos e habilidades pessoais, sucesso (Triandis, 1995). Para Hofstede (1980) as normas sociais relacionadas ao individualismo centram-se no

próprio indivíduo, da família nuclear, autoconsciência, auto-orientação, autoidentificação, emoção do indivíduo, independência da organização/instituição, ênfase na iniciativa privada e realização, direito à vida privada e próprias opiniões, autonomia, lazer, segurança financeira e pessoal, necessidade de fazer amizades e decisões a nível individual e a aplicação universal de critérios.

Uma das dimensões culturais que mais diferencia a cultura espanhola de outras culturas (como a norte-americana) é o modelo cultural de família e trabalho, isto é, Espanha possui uma característica de género mais coletivista caracterizada por relacionamentos familiares fortes e um baixo nível de individualismo (Calvo-Salguero et al., 2012). A importância dada à família em oposição ao trabalho é uma característica de culturas com valores maioritariamente coletivistas (Hofstede, 1980).

Hofstede desenvolveu o modelo das dimensões culturais com o objetivo de determinar as dimensões nas quais as culturas variam. Desta forma, utilizou 6 dimensões culturais: a distância do poder, individualismo-coletivismo, masculinidade-feminilidade, aversão à incerteza, orientação a longo prazo-curto prazo e indulgência-contenção (Demmler et al., 2018).

De acordo com Hofstede Insights (2018), a dimensão distância ao poder pode ser explicada como a dimensão que expressa a atitude da cultura em relação às desigualdades da sociedade, isto é, a medida em que os membros menos poderosos de uma organização ou instituição esperam e aceitam que o poder seja distribuído de uma forma diferente. Tanto Portugal como Espanha têm uma pontuação elevada nesta dimensão, 63 e 57 respetivamente, o que significa que ambos os países têm uma sociedade hierárquica que aceita os indivíduos que ocupam cargos mais poderosos e esperam que lhes digam o que fazer.

A questão abordada na dimensão individualismo-coletivismo é o grau de interdependência que uma sociedade mantém entre os indivíduos que fazem parte da mesma. Portugal, tal como os restantes países da Europa, pertence a uma sociedade coletivista tendo 27 pontos nesta dimensão, o indivíduo preocupa-se mais com os outros e procura satisfazer o interesse do grupo mesmo que este não vá de encontro à sua vontade promove relacionamentos fortes e tem responsabilidade grupal, sendo que, a lealdade se sobrepõe a regras e normas sociais. Nas sociedades coletivistas, a ofensa leva à perda de prestígio e as relações empregador/empregado são vistas como um vínculo familiar e, as

decisões de contratação e promoção têm em consideração o endogrupo do funcionário. Por outro lado, Espanha também é vista como parte de uma sociedade coletivista, com a pontuação de 51, contudo, comparando com outras partes de mundo é vista como individualista, em que as pessoas se centram em si mesmas e na sua família direta, assemelhando-se a algumas culturas não europeias. No que diz respeito ao trabalho este é percebido como trabalho de equipa e, por isso não existe necessidade de uma forte motivação através da gerência.

Na dimensão masculinidade-feminilidade, a intenção é perceber o que motiva as pessoas, querer ser o melhor (masculino) ou gostar do que se faz (feminino). Quando os valores desta dimensão são mais elevados (masculino), significa que a sociedade é impulsionada principalmente por três valores: a competição, a realização e o sucesso. Por outro lado, quando os valores são baixos (feminino) significa que a sociedade é movida pela valorização do cuidado pelos outros e pela qualidade de vida.

Desta forma, embora Portugal tenha uma pontuação mais baixa (31) em relação a Espanha (42), ambos os países se aproximam mais dos valores de uma sociedade feminina, onde a palavra chave é o consenso e os conflitos são resolvidos através do compromisso e negociação e as pessoas valorizam a solidariedade, igualdade e a qualidade na vida profissional. Em Portugal, o gerente de sucesso apoia a sua equipa e a tomada de decisão é garantida através do envolvimento dos funcionários. Em Espanha, as crianças são educadas para manter a harmonia e, no caso dos gestores, estes gostam de ter conhecimento sobre as opiniões dos seus subordinados e, de acordo com as mesmas, tomam as suas decisões. Na política é importante a participação de todas as minorias para que não seja predominante a presença do partido vencedor.

No que diz respeito à aversão à incerteza esta dimensão caracteriza Portugal e Espanha de uma forma bastante clara, uma vez que, ambos possuem uma pontuação bastante elevada nesta dimensão, 99 e 86 pontos, respetivamente, sendo desta forma, países que têm alta preferência para evitar a incerteza e onde existe uma grande necessidade de ter regras. Em Portugal, as pessoas têm o pensamento de que tempo é dinheiro e têm o objetivo de estar ocupadas e trabalhar muito, resistem à inovação e a segurança é um importante fator motivacional. Por sua vez, em Espanha as mudanças causam stress e ao mesmo tempo as pessoas são obrigadas a evitar as leis que tornam a vida mais complexa, evitam o confronto e existe uma grande preocupação com situações instáveis, ambíguas e indefinidas.

Na dimensão orientação a longo prazo-curto prazo é descrita a forma como a sociedade tem que manter alguns vínculos com o próprio passado enquanto lida com os desafios do presente e do futuro. As sociedades normativas que apresentam valores mais baixos nesta dimensão preferem manter as tradições e normas consagrados no tempo e, a mudança social é vista com desconfiança. Por outro lado, a cultura com uma pontuação mais elevada tem tendência a utilizar uma abordagem mais pragmática.

A cultura portuguesa possui uma pontuação baixa nesta dimensão (28) o que significa que, prefere o pensamento normativo, ou seja, as pessoas na sociedade portuguesa possuem um grande respeito pelas tradições e pouca preocupação em economizar para o futuro e desejam alcançar resultados rápidos. Nesta dimensão, Espanha tem uma pontuação intermediária (48) e apesar de ser um país normativo tem uma pontuação mais elevada do que Portugal, sendo desta forma, considerada uma sociedade mais pragmática. A sociedade espanhola gosta de viver o momento, sem preocupações futuras e as pessoas procuraram resultados rápidos, sentem ainda, a necessidade de ter estruturas claras e regras bem definidas, especialmente a longo prazo.

Por fim, a dimensão indulgência-contenção é definida pela forma como as pessoas tendem a controlar os seus desejos e impulsos, com base na forma como foram criadas. Assim, o fraco controlo é denominado de indulgência e, o forte controlo é denominado de restrição. Apesar de Espanha apresentar valores mais elevados em relação a Portugal, ambos os países têm pontuações baixas, 44 e 33 respetivamente, o que significa que são sociedades que tendem ao cinismo e ao pessimismo, não dão muita importância ao tempo de lazer e controlam os seus desejos, tendo a percepção que as suas ações são restritas a normas sociais.

Por outro lado, o projeto GLOBE (*Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness*) foi desenvolvido com base no modelo de Hofstede (1980), e apresenta algumas adaptações das dimensões culturais, abrange 62 países de vários continentes e, o principal fator de diferenciação é o facto de considerar que as sociedades devem ser vistas como sistemas integrados de valores e práticas, ou seja, incluem a percepção de como é uma determinada sociedade (práticas) e, por outro lado, de como deveria ser essa sociedade (valores) (Javidan & House, 2001).

Este modelo é composto por 9 dimensões culturais: a distância ao poder que é descrita como o grau em que uma organização ou sociedade espera que o poder seja

estratificado e concentrado em níveis mais elevados de uma organização ou governo, a aversão à incerteza designada como a medida em que os membros da organização ou sociedade evitam a incerteza, confiando em padrões sociais, normas, rituais e práticas burocráticas estabelecidas, o igualitarismo de género em que uma organização ou sociedade minimiza as diferenças de papéis de género e promove a igualdade, o coletivismo de grupo definida como o grau em que os indivíduos expressam orgulho, lealdade e coesão dentro da organização ou família, o coletivismo institucional designado como o grau em que as práticas organizacionais, institucionais e sociais incentivam e recompensam a distribuição coletiva de recursos e ação coletiva, orientação para o desempenho em que os membros do grupo são recompensados pelo seu desempenho, orientação para o futuro descrita como o grau em que os indivíduos planejam e investem no futuro, e atrasam a gratificação individual ou coletiva, a orientação humana em que os indivíduos de uma sociedade ou organização são recompensados por serem justos, altruístas, amigáveis, generosos e atenciosos com os outros e, por fim, a assertividade que se refere ao grau em que os indivíduos nas organizações ou sociedades são assertivos, conflituosos e agressivos nas relações sociais (Wolf, 2006).

Tabela 1.1

Valores do Projeto GLOBE para Portugal e Espanha

DIMENSÕES PROJETO GLOBE		PORTUGAL	ESPANHA
<i>Distância ao Poder</i>	Práticas	5.4	5.5
	Valores	2.7	2.4
<i>Aversão à Incerteza</i>	Práticas	3.9	3.9
	Valores	4.4	4.8
<i>Igualitarismo de Género</i>	Práticas	3.7	3.0
	Valores	5.1	4.8
<i>Coletivismo de Grupo</i>	Práticas	5.6	5.5
	Valores	5.9	5.8
<i>Coletivismo Institucional</i>	Práticas	3.9	3.9
	Valores	5.3	5.2
<i>Orientação para o Desempenho</i>	Práticas	3.6	4.0
	Valores	6.4	5.8
<i>Orientação para o Futuro</i>	Práticas	3.7	3.5
	Valores	5.4	5.6
<i>Orientação Humana</i>	Práticas	3.1	3.3
	Valores	5.3	5.7
<i>Assertividade</i>	Práticas	3.7	4.4
	Valores	3.6	4.0

Fonte: Adaptado de Cunha & Rego (2009)

A tabela 1.1, representa os valores de Portugal e Espanha no Projeto GLOBE, onde os itens sobre práticas e valores avaliam as nove dimensões culturais numa escala de tipo Likert de sete pontos. Para avaliar as práticas é utilizada a expressão “como as coisas são” e para avaliar os valores “como as coisas deveriam ser” na sociedade. Um dos pressupostos dos estudos interculturais é que os valores culturais estão positivamente correlacionados com as práticas típicas de uma sociedade (Gerhart, 2008).

Para House et al., (2004) as diferenças entre práticas e valores são vistas como um elemento preditor de mudança, ou seja, as diferenças entre as percepções de como “é” determinada sociedade e de como “deveria” ser essa mesma sociedade são consideradas ambições de mudança da cultura da sociedade e, assim, podem ser equacionadas as aspirações dos indivíduos numa determinada sociedade.

As principais diferenças entre Portugal e Espanha do projeto da GLOBE são nas dimensões igualitarismo de género (práticas), orientação para o desempenho (valores), orientação humana (valores) e, assertividade (práticas). Desta forma, tendo em consideração os dados recolhidos em 2009, é notório que em Portugal as pessoas têm tendência a valorizar mais as questões ligadas à igualdade de género do que na vizinha Espanha, tentando minimizar as diferenças de género e promover a igualdade, em relação à orientação para o desempenho Portugal apresenta valores mais elevados o que significa que as pessoas valorizam o reconhecimento que é dado ao seu trabalho e esperam uma recompensa, têm também mais tendência a apostar na sua formação e desenvolvimento, no que diz respeito à orientação humana esta representa o grau em que os indivíduos nas sociedades e organizações encorajam e recompensam os indivíduos justos, altruístas, amistosos, generosos e para com os outros, desta forma, em Espanha os indivíduos desejam que seja dada maior importância às relações humanas, à simpatia e o apoio entre pessoas, estas tendem a ser mais tolerantes, sensíveis, tolerantes e amistosas (House et al., 2004). Por fim, em relação à assertividade em Espanha a sociedade é vista como mais assertiva, apelam mais ao confronto e agressiva nas relações sociais (House et al., 2004).

1.2. Diferenças nos papéis de género e Conflito trabalho-família e família-trabalho

A família e o trabalho representam dois domínios centrais da vida adulta e nem sempre é fácil manter um equilíbrio entre estes. Nas últimas décadas ocorreram inúmeras alterações na composição do mercado de trabalho, uma vez que, a mulher deixou de ter apenas, um papel orientado para as tarefas familiares e, passa a integrar o mercado de trabalho. Desta forma, assistimos a uma mudança nos papéis tradicionais de género, uma vez que, ambos os géneros ocupam uma participação ativa no mercado de trabalho. A par desta problemática, é cada vez mais evidente a interferência das responsabilidades familiares nas responsabilidades profissionais e, por outro lado, a interferência das responsabilidades profissionais nas responsabilidades familiares.

Segundo Torres (2004), atualmente as atividades profissionais exercidas pelas mulheres no mercado de trabalho são similares às atividades profissionais desenvolvidas pelos homens, uma vez que, estas trabalham maioritariamente a tempo inteiro em horários longos e, não alteram a sua carreira profissional em prol da maternidade. No entanto, apesar das responsabilidades profissionais serem partilhadas em ambos os géneros, o mesmo não acontece no que diz respeito ao trabalho não remunerado (domínio familiar) em que as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos, permanece uma responsabilidade maioritariamente feminina. (Torres, 2004; Wall, 2005). Estudos mais recentes apontam neste sentido, pois revelam que em Portugal as mulheres sentem uma maior pressão em conciliar o trabalho com os desafios da vida familiar, uma vez que, as mulheres portuguesas são responsáveis pela maioria das tarefas familiares e domésticas, ao contrário dos homens. Contudo, esta desigualdade de géneros é cada vez menor, uma vez que, os homens tendem a participar cada vez mais neste tipo de tarefas (Gonçalves et al., 2018).

Segundo Wall e Amâncio (2007), no que diz respeito às atitudes face à vida familiar e ao papel de género, os Portugueses refletem atitudes ambíguas que oscilam entre atitudes mais modernas em relação à aceitação do divórcio, à divisão do trabalho (o homem deve colaborar no trabalho não remunerado e, a mulher no trabalho remunerado) e, por outro lado atitudes mais tradicionais e conservadoras em relação à criança e parentalidade. Ou seja, embora os portugueses tenham uma ideologia considerada mais modernista, em relação à dissolução do casamento, o papel do homem na esfera doméstica e, à divisão do trabalho remunerado entre o casal, tendo em consideração outros países

européus, em contrapartida, existem valores considerados mais tradicionais e são mais maternalistas em relação à centralidade da criança e, ao ideal de família biparental no que concerne à visão negativa do impacto do trabalho feminino sobre os filhos pequenos.

Relativamente à comparação a nível europeu do índice de atitudes face à vida familiar, Portugal situa-se numa posição moderadamente modernista (liberalismo moderado) com o valor de 3.34, numa escala de (1) atitudes tradicionalistas a (5) atitudes modernistas, por outro lado, com valores mais modernistas encontra-se Espanha com uma pontuação de 3.5 (Wall & Amâncio, 2007).

Ainda segundo o estudo de Wall e Amâncio (2007), referente às clivagens de género os países caracterizam-se por maiores ou menores distâncias entre homens e mulheres nos valores da vida familiar (lugar social da mulher, a maternidade e a criança, modelo da família ou o equilíbrio entre os papéis de género). Sendo que, em Portugal são os papéis de género que geram mais discórdia, o papel feminino e o papel masculino na esfera doméstica. Por sua vez, em Espanha, um país mais modernista, a variância por sexo é mais notória no que diz respeito ao papel do homem na esfera doméstica, sendo que, as mulheres desejariam mais que os homens a sua participação em tarefas da casa e cuidados com os filhos.

Em síntese, os dois países partilham a forte orientação para a participação do homem nas tarefas domésticas, bem como, em tarefas relacionadas com os filhos e, defendem que o homem e a mulher devem contribuir de igual forma para o sustendo da família. No entanto, Espanha tem uma visão menos conservadora comparativamente a Portugal no que respeita ao papel social feminino e a independência da mulher, uma vez que, em Portugal os baixos níveis de escolaridade e qualificações socioprofissionais, bem como os salários baixos, acabam por ser preditores, no caso das mulheres, para baixos níveis de individualização devido às responsabilidades maternas e familiares. (Wall & Amâncio, 2007).

Segundo o estudo de Matias et al. (2011), em Portugal no que diz respeito ao conflito gerado na interação família-trabalho e trabalho-família, o conflito é mais predominante na direção família-trabalho para as mulheres e, no que concerne aos homens, este é mais evidente na direção trabalho-família. Uma vez que, os papéis de género tradicionais atribuem aos homens um papel mais preponderante nas tarefas relacionadas com o trabalho a nível profissional e às mulheres as tarefas relacionadas com

o trabalho doméstico. Desta forma, existe uma elevada tendência para experienciar um conflito no domínio que reflete um maior nível de responsabilidade dos papéis estabelecidos para cada género. Outros autores referem que na maioria dos casos é a mulher que abdica dos seus interesses pessoais em prol da vida familiar. Assim, as diferenças na forma de conciliar família-trabalho experienciadas por ambos os géneros afetam de forma significativa a satisfação matrimonial, a satisfação a nível laboral, bem como, o desempenho em diversas áreas da vida. Apesar do desenvolvimento social em diversas áreas da vida quotidiana existe um comportamento normativo de género relacionado aos papéis estabelecidos para homens e mulheres associados à religião e à cultura (Perlin & Diniz, 2005).

De acordo com Matias et al. (2011), apesar de não existirem diferenças entre géneros no que diz respeito à perceção de stress profissional, este é mais experienciado pelas mulheres, uma vez que, na sociedade portuguesa, as mulheres são as principais responsáveis pelo papel familiar tendo que muitas vezes após o horário laboral realizar as tarefas domésticas indispensáveis ao bom funcionamento familiar, aumentando desta forma, o stress profissional sobre a vida familiar. Desta forma, as mulheres ocupam-se essencialmente das tarefas associadas ao ambiente doméstico apesar das mudanças políticas e sociais para a educação e o emprego, existindo assim, uma diferença percebida entre sexos desde tenra idade em relação ao seu papel de género no futuro (Crabtree, 2007).

Algumas pesquisas afirmam ainda que, as mulheres não apresentam mais CTF do que os homens, apesar de as mulheres gastarem mais horas não apenas no trabalho doméstico, mas também, no trabalho remunerado (Greenhaus et al., 1987).

Frone et al. (1992b), desenvolveram um modelo de interface trabalho-família que pretendia relacionar o CTF com o bem-estar concluindo que, o stress no trabalho e o envolvimento no trabalho estão positivamente relacionados com a frequência em que ocorre o CTF e, por outro lado, o stress familiar, bem como, o envolvimento familiar, encontram-se positivamente relacionados com o CFT existindo, portanto, uma relação positiva entre o stress familiar e o CTF, sendo que, uma relação positiva entre estas duas variáveis está indiretamente relacionada com o aumento do CFT.

Segundo o autor, o CTF é mais predominante do que o CFT. Ou seja, o trabalho interfere com uma maior frequência na vida familiar do que a vida familiar interfere no trabalho, desta forma, as fronteiras familiares são mais permeáveis do que as do trabalho. No

entanto, no que diz respeito ao género em relação à permeabilidade dos limites familiares e do trabalho não foram encontradas diferenças, verificando-se assim, uma simetria para os homens e para as mulheres na dinâmica do trabalho e da vida familiar (Frone et al., 1992a).

Gutek et al. (1991) desenvolveram dois modelos teóricos que permitem explicar as diferenças de género no CFT de acordo com o tempo gasto em cada um destes domínios: o modelo racional e o modelo das expectativas do papel de género. Assim, o modelo racional propõe que os indivíduos que gastam mais tempo no domínio do trabalho experienciam um nível mais elevado de CTF e, por outro lado, os indivíduos que gastam mais tempo no domínio da família estão expostos a um maior nível de CFT. Desta forma, para explicar as diferenças de género no CTF, este modelo defende que existem diferenças no tempo gasto em cada um dos domínios entre homens e mulheres. Contudo, se a maioria dos adultos de ambos os géneros passam mais tempo no trabalho remunerado do que em atividades familiares então, é esperado que apresentem níveis de CTF mais elevados do que CTF, em ambos os casos (Gutek et al., 1991).

Por outro lado, embora ambos os géneros valorizem mais a família do que o trabalho, os papéis de género tradicionais estabelecem que, o trabalho é responsabilidade do homem e, no caso das mulheres, a responsabilidade familiar e manutenção da casa (Gutek et al., 1981). Desta forma, apesar das inúmeras mudanças em relação aos papéis de género nos últimos anos, ainda é previsível que, esses papéis de género afetem tanto os homens como as mulheres nas perceções do CFT e CTF, diferindo, portanto, da visão racional., uma vez que, a premissa desse modelo defende que existe uma relação simples de causa-efeito entre as horas gastas num domínio e o conflito percebido (Gutek et al., 1991).

O estudo realizado por Calvo-Salguero et al. (2012) verificou que a interação entre género e o tempo despendido apresentou algumas diferenças no que diz respeito ao CTF, isto é, no caso das mulheres o tempo despendido com a família prevê um maior nível de CTF em relação aos homens. Uma vez que, o facto de as mulheres ocuparem a maioria do seu tempo com as atividades e responsabilidade familiares depois do tempo gasto no trabalho, faz com que o exista mais CTF, pois o trabalho acaba por interferir na vida familiar.

Por sua vez, o modelo das expectativas do papel de género revela que as mulheres apresentam níveis mais elevados de CTF do que os homens (Gutek et al., 1991).

Segundo De Luis et al. (2004), tendo em consideração a cultura espanhola e através da análise dos antecedentes CTF, é possível concluir que a perceção da importância dada à família é um fator significativo na relação trabalho-família para os dois géneros. Assim, quanto maior a importância que os homens e as mulheres dão à família, menor CTF experienciam.

Desta forma, é fundamental para o estudo do CFT e CTF não apenas as diferenças culturais entre países, mas também, as diferenças destes conflitos tendo em conta o papel de género.

1.3. Políticas implementadas para a igualdade de género em Portugal e Espanha

Portugal, assistiu a um aumento progressivo de mulheres no mercado de trabalho a partir de 1970, contribuindo para este aumento fatores como o acesso à educação e formação profissional, o rápido crescimento do setor de serviços, bem como, a implementação de políticas públicas como o salário mínimo, subsídio de desemprego, licença de maternidade e, outros direitos que apoiam a maternidade e assistência familiar (Machado & Costa, 1998).

Na área do trabalho e do emprego, as ideologias acerca do papel da mulher na sociedade, da moral e do “bem social”, e alguns argumentos a favor da proteção à função biológica da maternidade foram premissas para as proibições e condicionamentos no exercício de certas profissões, discriminações salariais e ocupacionais, entre outras. As mulheres eram impedidas de exercer uma carreira diplomática, de magistratura judicial e cargos de chefia na administração, existia ainda algum condicionamento ao casamento, nomeadamente no caso das professoras primárias que tinham de pedir autorização ao Ministério da Educação Nacional e, as enfermeiras e hospedeiras de bordo eram proibidas de o fazer, estas condições permaneceram até ao ano de 1967. No caso das mulheres casadas, o marido tinha de dar autorização para ser celebrado um contrato de trabalho (Monteiro, 2010). Desta forma, entre os anos de 1970 e 1980 existiu em Portugal uma renovação legislativa que, para além de eliminar a discriminação explícita na legislação do Estado Novo, permitiu novos avanços em algumas matérias legislativas. O contexto político-social da época que avançou rapidamente devido à Revolução de 1974, criou oportunidades políticas favoráveis às demandas feministas, ligadas a questões de

discriminação em razão do sexo, num contexto de modernização democrática e de reconquista do respeito internacional (Monteiro, 2010).

Na Constituição de 1976 consagrou-se o direito à igualdade entre homens e mulheres, o direito ao trabalho, à escolha da profissão e tipo de trabalho e respetivas condições, para impedir a limitação de acesso a qualquer, cargo, trabalho e categoria profissional em função do sexo, foram também criadas medidas que permitem um salário e trabalho igual e, proteção das mulheres trabalhadoras durante a gravidez e no pós-parto (Machado & Costa, 1998).

Em 1979, foi criada a lei da igualdade que visa garantir às mulheres a igualdade em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, no entanto, as mudanças ocorridas em Portugal em relação à criação de políticas públicas nesta temática ocorreu sobretudo com a entrada de Portugal na Comunidade Económica Europeia (CEE) em 1986 (Teixeira, 2014).

Mais recentemente, as políticas de austeridade fizeram recuar os progressos que existiram até então neste tema e, desde 2009 houve um aumento significativo do desemprego entre mulheres e das diferenças salariais entre géneros (Sánchez et al., 2013), sendo que, em 2011, ainda eram notórias as diferenças salariais entre homens e mulheres (Teixeira, 2014).

Por outro lado, em Espanha nos meados dos anos 30, bem como, nas décadas seguintes, as mulheres eram reguladas por um forte ideal conservador da sociedade, impedindo a liberdade feminina e a sua participação como cidadã, uma vez que, a vida da mulher era limitada à vida familiar e atribuições domésticas. O Governo Totalitário de Franco impedia as mulheres de seguirem o estudo nas universidades espanholas (Verbicaro, 2022).

No contexto educativo espanhol, a luta e conquista das mulheres pela inserção nas universidades espanholas ganhou notoriedade no final do século XIX, sendo registada a primeira aluna no ano de 1872. No entanto, uma década depois das primeiras alunas matriculadas nas universidades espanholas, ainda existia uma certa resistência à entrada de novas alunas até ao ano de 1888, quando “Real Ordem de 11 de junho” aprovou o acesso das mulheres ao ensino universitário com a condição de realizarem um pedido oficial às autoridades para que pudessem realizar suas matrículas, sendo mais tarde em 1910 regulamentado este acesso sem nenhuma restrição (García, 1996).

Em Espanha existem governos autónomos que regulam as políticas de igualdade e, portanto, na Extremadura esteve em vigor o IV Plano para a Igualdade das Mulheres de Extremadura (2013-2016), que abrangeu nove áreas de trabalho (Sánchez et al.,2013).

A nível internacional, a União Europeia tem mantido um papel ativo no que diz respeito à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Desta forma, em 1957 foi assinado o Tratado de Roma que consagrou a igualdade de remuneração para homens e mulheres com a mesma função. Entre o ano de 1983 e 2000 a União Europeia desenvolveu três programas de ação que visam combater estas desigualdades, no entanto, houve a necessidade de integrar a perspetiva de género em todas as políticas através de uma análise interdisciplinar, que tinha em consideração as diferentes necessidades e situações e o seu impacto entre ambos os géneros (Sánchez et al.,2013).

Desta forma, a nível legislativo os principais desenvolvimentos que afetam os estados da União Europeia são:

- A convenção da ONU que consagra a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres;

- Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens (2010-2015);

- Carta das mulheres que reforça o compromisso a favor da igualdade entre homens e mulheres;

- Regulamento (CE) n. ° 1922 / 2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de dezembro de 2006, através da criação do Instituto Europeu para a igualdade de género (Sánchez et al.,2013).

II. INVESTIGAÇÃO EMPIRICA

O presente estudo é de carácter qualitativo, no que diz respeito à caracterização e comparação da representação dos conceitos de família e trabalho em Portugal e Espanha, tendo em consideração as diferenças culturais entre estes países. E, por outro lado, é de carácter quantitativo com o objetivo de observar as diferenças entre o CTF e CFT nos dois países atendendo ao papel de género dos indivíduos.

2. Metodologia

2.1. Amostra

A amostra recolhida é composta por um total de 443 participantes de dois países: Portugal e Espanha.

Amostra Portuguesa

A amostra Portuguesa é composta por 340 participantes, dos quais 73.5% (n=250) são elementos do género feminino e 26.5% (n=90) são elementos do género masculino. Em relação à idade esta situa-se entre os 18 e os 73 anos (M=38.61; DP=12.509). Quanto ao estado civil dos participantes, 51.8% (n=176) responderam que são casados ou vivem em união de facto, 47.4% (n=161) responderam que são solteiros ou divorciados e, apenas 0.9% (n=3) são viúvos. No que diz respeito às habilitações literárias dos inquiridos, a maioria possui licenciatura 32.6% (n=111), em seguida 27.4% (n=93) têm o ensino secundário, com 11.8% (n=40) estão os participantes que possuem um mestrado, 11.2% (n=38) têm um doutoramento, com 2.9% (n=10) estão os indivíduos com o ensino básico e, por fim 0.9% (n=3) têm o ensino primário.

Quando questionados em relação à flexibilidade do chefe 68.5% (n=233) dos inquiridos respondeu que sim, que o chefe é flexível e, 19.1% (n=65) responderam que não e, 12.4% (n=42) não respondeu à questão.

Relativamente à isenção de horário, os dados mostram que a maioria dos participantes não têm isenção de horário 68.5% (n=233), por outro lado, 19.4% (n=66) têm isenção de horário e, 12.1% (n=41) não respondeu à questão.

No que diz respeito à questão de os participantes terem pessoas a seu encargo com necessidades especiais, 93.8% (n=335) responderam que não e, 4.7% (n=16) possuem essa condição. Por outro lado, 1.5% (n=5) não respondeu à questão.

Em relação à quantidade de filhos e, idade dos mesmos, 49.1% (n=167) dos participantes responderam que não têm filhos, 26.8% (n=91) têm filhos menores de idade, 15.3% (n=52) têm filhos maiores de idade e, 5.9% (n=20) têm filhos maiores e menores de idade, 2.9% (n=10) não responderam à questão.

Quanto à forma como o questionário foi respondido, 52.4% (n=178) foi respondido online e, 47.6% (n=162) foi respondido presencialmente, em papel.

Amostra Espanhola

Fazem parte da amostra Espanhola 103 participantes, dos quais, 64.1% (n=66) são elementos do género masculino e 35% (n=36) são elementos do género feminino, 1% (n=1) dos inquiridos não responderam à questão. Em relação à idade esta situa-se entre os 22 e os 62 anos (M=39.11; DP=9.385).

Quanto ao estado civil dos participantes, denota-se que a grande maioria, 67% (n=69) são casados ou estão em união de facto. Por outro lado, 28.2% (n=29) são solteiros ou divorciados e, 4.9% (n=5) dos participantes não responderam à questão. No que diz respeito às habilitações literárias dos inquiridos, a maioria possui licenciatura 59.2% (n=61), em seguida com 28.2% (n=29) estão os indivíduos que têm o ensino secundário, com 8.7% (n=9) estão os participantes que possuem um mestrado e, 2.9% (n=3) têm um doutoramento, 1% (n=1 dos participantes não responderam à questão).

Quando questionados em relação à flexibilidade do chefe 54.4% (n=56) dos inquiridos respondeu de forma negativa e, 39.8% (n=41) responderam de forma afirmativa, no entanto, 5.8% (n=6) não respondeu à questão.

Relativamente à isenção de horário, os dados mostram que a maioria dos participantes não têm isenção de horário 60.2% (n=62), por outro lado, 35% (n=36) têm isenção de horário e, 4.9% (n=5) não respondeu à questão.

No que diz respeito à questão de os participantes terem pessoas a seu encargo com necessidades especiais, 82.5% (n=85) responderam que não e, 5.8% (n=6) têm essa condição. Por outro lado, 11.7% (n=12) não respondeu à questão.

Em relação à quantidade de filhos e, idade dos mesmos, 46.6% (n=48) têm filhos menores de idade, 37.9% (n=39) dos participantes responderam que não têm filhos, 8.7% (n=9) têm filhos maiores e menores de idade e, 4.9% (n=5) têm filhos maiores de idade e, 1.9% (n=2) não responderam à questão.

Quanto à forma como o questionário foi respondido, estes foram 100% (n=103) respondidos presencialmente, em papel.

2.2.Instrumentos

O questionário aplicado aos participantes continha os seguintes elementos:

Inicialmente os participantes foram informados, sobre a confidencialidade e voluntariedade da sua participação no estudo. Foi ainda pedido aos participantes, o consentimento da utilização dos dados para fins de investigação.

Numa primeira instância e, com o objetivo de caracterizar e comparar a representação dos conceitos da família e do trabalho em Portugal e Espanha, foi pedido a cada um dos participantes dos dois países para escolherem três palavras associadas ao conceito de trabalho, e por outro lado, três palavras associadas ao conceito de família.

Conceito Família – Através de associação livre de 3 palavras foi avaliado o significado do conceito de Família para os participantes.

Conceito de Trabalho - Através de associação livre de 3 palavras foi avaliado o significado do conceito de Trabalho para os participantes.

Escala de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho – População Portuguesa e Espanhola

Escala CTF e CFT originalmente desenvolvida em inglês por Netemeyer et al. (1996), foi traduzida e adaptada para a população portuguesa e espanhola por Santos e Gonçalves (2014). Esta escala é constituída por 10 itens, cotados numa escala de tipo Likert de 7 pontos, sendo que 1 corresponde a “discordo totalmente” e 7 corresponde a “concordo totalmente”. Trata-se de um instrumento bidimensional, em que são avaliadas as duas dimensões de conflitos.

Esta escala é constituída por 10 itens, cotados numa escala de tipo Likert de 7 pontos, sendo que 1 corresponde a “discordo totalmente” e 7 corresponde a “concordo totalmente”. Trata-se de um instrumento bidimensional, em que são avaliadas as duas dimensões de conflitos.

A escala possui duas dimensões, o CTF e CFT. Desta forma, em Portugal o alfa é de 0,829 nos primeiros 5 itens que pretendem avaliar o CTF e, nos itens de 6 a 10 em que a intenção é avaliar o CFT o alfa é de 0,837. Para Espanha, o alfa é de 0,904 no CTF e de 0,920 no caso do CFT.

Dados Sociodemográficos – com o objetivo de caraterizar a amostra, foram recolhidas informações sociais e demográficas como o género, idade, número de filhos e idade dos filhos, estado civil, habilitações literárias e atividade profissional.

Dados do Agregado Familiar – questões que pretendem caraterizar o agregado familiar, em relação ao número de pessoas que o constituem e, se existe a cargo pessoas com necessidades pessoais.

2.3.Procedimentos

Recolha de Dados

A técnica de amostragem utilizada foi a não-probabilística, particularmente por conveniência e em bola de neve.

O presente estudo classifica-se como sendo um estudo quantitativo de carácter psicométrico, no qual foi utilizado um questionário de autorresposta para a recolha da amostra. Os dados foram recolhidos uma única vez no tempo, ou seja, trata-se de um design transversal.

O processo de recolha foi em formato de papel e online, sendo respeitados todos os pressupostos éticos associados a uma investigação científica, nomeadamente ao nível do anonimato e da confidencialidade. Para cumprir os objetivos propostos, em particular, a recolha de dados, o questionário foi aplicado entre março e junho de 2022, através de uma plataforma online (SURVEY). O link do questionário foi enviado por email, e através das redes sociais, em média os participantes demoravam cerca de 5 a 10 minutos a responder.

O objetivo do estudo foi camuflado de forma a não influenciar as respostas, mas no final do preenchimento foi dada toda a informação aos participantes. No final do questionário e após o preenchimento, agradeceu-se a participação de todos os envolvidos. Os dados recolhidos foram posteriormente organizados e analisados de acordo com os objetivos da investigação

Mediante aprovação do Comité Científico (entidade responsável pelo acompanhamento dos procedimentos e garantias éticas da pesquisa) e garantia dos critérios éticos (por exemplo, informação sobre a natureza voluntária e anónima do estudo). Os critérios de inclusão para participação foram os seguintes: (i) idade acima de 18 anos e trabalhador português e espanhol (ii) vontade voluntária de participar.

Análise de Dados

Numa primeira etapa todas as respostas foram registadas numa base do programa IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), versão 27 que permitiu extrair os dados descritivos e as características biográficas das amostras.

Em relação à análise das palavras, foram criadas categorias distintas para o conceito de família e trabalho, com o principal objetivo de agrupar as palavras que sejam sinónimos, ou agrupar palavras iguais escritas em singular ou plural. No conceito de família na categoria suporte (tabela em anexo) as palavras abrigo, porto de abrigo e porto seguro foram agrupadas, uma vez que, abrangem o mesmo conceito, por outro lado, no conceito de trabalho na categoria que agrupa as palavras que fazem parte dos objetivos de vida as palavras dinheiro, monetário, remuneração, salário e recompensa possuem o mesmo significado, tendo sido desta forma agrupadas.

Assim, as palavras relacionadas com o conceito de família foram agrupadas nas seguintes categorias: sentimentos (e.g., amor, amizade), emoções (e.g., alegria, felicidade), suporte (e.g., abrigo, apoio), responsabilidades (e.g., dedicação, responsabilidade), identidade e centralidade (e.g., principal, importante), self-relacional (e.g., amigos, filhos), entidade (e.g., equipa, união), adjetivos (e.g., bom, diversão) e, objetivos de vida (e.g., aprendizagem, superação). Por outro lado, as palavras relacionadas com o conceito de trabalho foram agrupadas em 11 categorias, são elas: emoções positivas (e.g., alegria, entusiasmo), emoções negativas (e.g., infelicidade), sentimentos positivos (e.g., orgulho, paixão), sentimentos negativos (e.g., cansativo, stress), suporte (e.g., companheirismo,

cooperação), responsabilidades (e.g., dever, compromisso), identidade e centralidade (e.g., essencial, reconhecimento), self-relacional (e.g., colegas, amigos), entidade (e.g., equipa), adjetivos (e.g., exigente, bom), e por fim, objetivos de vida (e.g., crescimento, dinheiro).

É importante referir que estas categorias foram criadas em concordância com as orientadoras de tese.

3. Resultados

3.1 Análise Qualitativa

Tabela 3.1

Frequência e percentagem das categorias de palavras em Portugal e Espanha no conceito Família

CATEGORIA	PORTUGAL		ESPANHA	
	Frequência	Percentagem	Frequência	Percentagem
<i>Sentimentos</i>	328	33.8%	84	28.0%
<i>Emoções</i>	69	7.1%	29	9.7%
<i>Suporte</i>	288	29.7%	43	14.3%
<i>Responsabilidades</i>	33	3.4%	34	11.3%
<i>Identidade e centralidade</i>	87	9.0%	43	14.3%
<i>Self-relacional</i>	17	1.8%	17	5.7%
<i>Entidade</i>	120	12.4%	30	10.0%
<i>Adjetivos</i>	24	2.5%	17	5.7%
<i>Objetivos de vida</i>	4	0.4%	3	1.0%
<i>Total</i>	970	100%	300	100%

Na tabela 3.1 é possível observar os valores relativos à frequência das palavras presente em cada uma das categorias e a respetiva percentagem para Portugal e Espanha em relação ao conceito de família.

No que diz respeito a Portugal, a categoria mais evidente é a categoria sentimentos com uma percentagem de 33.8% (n=328). Em seguida, temos a categoria suporte 29.7% (n=288) e, posteriormente, a categoria entidade 12.4% (n=120). Embora as palavras mais mencionadas façam parte destas três categorias, 9.0% (n=87) dos inquiridos mencionaram

palavras na categoria identidade e centralidade, 7.1% (n=69) definiram o conceito família com palavras ligadas à categoria emoções e, 3.4% (n=33) definiram a família com palavras presentes na categoria das responsabilidades. Com uma percentagem menor, os portugueses definiram o conceito de família nas categorias: adjetivos com 2.5% (n=24), self-relacional 1.8 % (n=17) e, com apenas 0.4% (n=4) objetivos de vida.

Por outro lado, à semelhança de Portugal, a categoria que mais se evidencia em Espanha é a categoria sentimentos com uma percentagem de 28% (n=84), em seguida com a mesma percentagem 14.3% (n=43) a população espanhola definiu o conceito de família com palavras das categorias de suporte e identidade e centralidade, com 10.0% (n=30) a categoria entidade e, com uma percentagem aproximada 9.7% (n=29) a categoria emoções. Com uma percentagem menor, e, tal como a população portuguesa, a população espanhola definiu o conceito de família nas categorias: adjetivos com 5.7% (n=17), self-relacional 5.7 % (n=17) e, com apenas 1.0% (n=3) objetivos de vida.

Tabela 3.2

Frequência e percentagem das categorias de palavras em Portugal e Espanha no conceito Trabalho

CATEGORIA	PORTUGAL		ESPANHA	
	Frequência	Percentagem	Frequência	Percentagem
<i>Emoções positivas</i>	16	1.7%	2	0.7%
<i>Emoções negativas</i>	1	0.1%	0	0%
<i>Sentimentos positivos</i>	106	11.1%	14	5.2%
<i>Sentimentos negativos</i>	36	3.8%	23	8.6%
<i>Suporte</i>	35	3.7%	5	1.9%
<i>Responsabilidades</i>	243	25.4%	124	46.1%
<i>Identidade e centralidade</i>	59	6.2%	6	2.2%
<i>Self-relacional</i>	1	0.1%	1	0.4%
<i>Entidade</i>	11	1.1%	4	1.5%
<i>Adjetivos</i>	101	10.5%	26	9.7%
<i>Objetivos de vida</i>	349	36.4%	64	23.8%
<i>Total</i>	958	100%	269	100%

Na tabela 3.2 estão mencionados os valores referentes à frequência das palavras presente em cada uma das categorias e a respetiva percentagem para Portugal e Espanha em relação ao conceito de trabalho.

Desta forma, verifica-se que, para a população portuguesa o conceito de trabalho encontra-se relacionado com alguma frequência com os objetivos de vida 36.4% (n=349), em seguida, a categoria mais evidente é a das responsabilidades 25.4% (n=243) e, com 11.1% (n=106) os portugueses relacionam o conceito de trabalho a sentimentos positivos, sucessivamente com 10.5% (n=101) os inquiridos utilizaram adjetivos para definir o trabalho e, 6.2% (n=59) utilizam a categoria de identidade e centralidade para o mesmo efeito. Com 3.8% (n=36) temos a categoria de sentimentos negativos e, com 3.7% (n=35) a categoria de suporte. Com uma percentagem menor, a categoria emoções positivas 1.7% (n=16) e a categoria entidade tem uma percentagem de 1.1% (n=11), e, por fim, com a mesma percentagem, 0.1% (n=1) temos as categorias self-relacional e emoções negativas.

Em Espanha a categoria que mais se destaca na definição de conceito de trabalho é a categoria das responsabilidades 46.1% (n=124), seguidamente da categoria objetivos de vida com 23.8% (n=64), em terceiro lugar a categoria mais escolhida foi a dos adjetivos com 9.7% (n=26), e, 8.6% (n=23) dos inquiridos definiu o conceito de trabalho com palavras relacionadas com sentimentos negativos, em seguida, com 5.2% (n=14) a categoria utilizada foi a categoria dos sentimentos positivos e, com apenas 2.2% (n=6) a categoria identidade e centralidade. Com percentagens mais baixas, a população espanhola definiu o conceito de trabalho nas categorias: suporte 1.9% (n=5), entidade 1.5% (n=4), emoções positivas 0.7% (n=2), self-relacional 0.4% (n=1).

3.2 Análise qualitativa: Representação da família

Tabela 3.3

Palavras mais frequentes por categoria e respetiva percentagem em Portugal e Espanha no conceito Família

CATEGORIA	PORTUGAL	ESPANHA
<i>Sentimentos</i>	amor (211)	amor (37)
	amizade (35) 27.1%	orgulho (11) 18.0%
	carinho (17)	carinho (6)
<i>Emoções</i>	felicidade (41)	felicidade (21)
	alegria (25) 7.0%	alegria (5) 9.0%
	tranquilidade (2)	tranquilidade (1)
<i>Suporte</i>	apoio (35)	confiança (9)
	segurança (32) 9.2%	apoio (6) 6.3%
	partilha/partilhar (22)	proteção (4)
<i>Responsabilidades</i>	dedicação (8)	dedicação (12)
	responsabilidades (7) 2.1%	sacrifício (9) 8.3%
	presença (5)	responsabilidade (4)
<i>Identidade e centralidade</i>	tudo (20)	minha vida/vida (11)
	vida (19) 5.5%	importante (8) 8.3%
	prioridade (14)	tudo (6)
<i>Self-relacional</i>	amigos (5)	filho/s (4)
	filhos (2) 0.9%	pais (3) 3.3%
	fraternidade (2)	amigos (3)
<i>Entidade</i>	união (103)	equipa (15)
	núcleo (4) 11.3%	união (10) 9.3%
	pertença (3)	unidade (3)
<i>Adjetivos</i>	única (3)	riqueza (4)
	complicada (3) 0.8%	diversão (3) 3.3%
	diversão (2)	tesouro (3)
<i>Objetivos de vida</i>	aprendizagem (1)	o que mais quero/querer (2)
	futuro (1) 0.3%	superação (1) 1.0%
	sucesso (1)	
<i>Total</i>	970	300

Na tabela 3.3, é possível analisar algumas diferenças em relação às palavras mais utilizadas pela população portuguesa e pela população espanhola para definir o conceito de família, a percentagem descrita diz respeito às três palavras mais frequentes em cada uma das categorias.

Assim, na categoria sentimentos, a principal diferença entre os dois países é a palavra amizade em Portugal e a palavra orgulho em Espanha as palavras mais frequentes nesta categoria têm uma percentagem de 27.1% e, 18% respetivamente.

Na categoria emoções, tanto a população portuguesa como a espanhola utilizam as mesmas palavras para descrever o conceito de família, desta forma as três palavras mais frequentes são: felicidade, alegria e tranquilidade, com 7.0% e 9.0% respetivamente.

Por outro lado, na categoria suporte ambos os países utilizam a palavra apoio para descrever o conceito de família, mas, a população portuguesa utiliza outras palavras como segurança e partilha/partilhar enquanto que, a população espanhola utiliza palavras como confiança e proteção para definir o conceito. Nesta categoria estas palavras representam uma percentagem mais elevada (9.2%) em Portugal em relação a Espanha (6.3%).

Na categoria responsabilidades, em Portugal surge a palavra presença enquanto que em Espanha é utilizada a palavra sacrifício, as palavras mais frequentes têm uma percentagem de 2.1% e 8.3% respetivamente.

Em seguida, na categoria identidade e centralidade, as palavras mais utilizadas nos dois países são: tudo, vida/ minha vida e, a população portuguesa utiliza a palavra prioridade, enquanto que, a população espanhola define a família como importante, estas palavras representam 5.5% e 8.3% em Portugal e Espanha.

Em relação à categoria self-relacional, as palavras mais frequentes são similares nos dois países embora possuam diferentes percentagens, em Portugal as palavras: amigos, filhos e fraternidade correspondem a 0.9%, enquanto que, em Espanha representam cerca de 3.3%.

Com 11.3% a população portuguesa definiu a palavra família com as palavras união, núcleo e pertença enquanto que a população espanhola com 9.3% escolheu as palavras equipa, união e unidade, estas palavras representam a categoria entidade.

Em Portugal, os adjetivos mais utilizados foram: única, complicada e diversão (0.8%), por outro lado, em Espanha foram: riqueza, diversão e tesouro (3.3%).

Na categoria objetivos de vida, a população portuguesa define família como uma aprendizagem, futuro e sucesso (0.3%), e, em Espanha como superação e o que mais querem (1.0%).

3.3 Análise qualitativa: Representação do trabalho

Tabela 3.4

Palavras mais frequentes por categoria e respetiva percentagem em Portugal e Espanha no conceito Trabalho

CATEGORIA	PORTUGAL	ESPANHA
<i>Emoções positivas</i>	alegria (6)	entusiasmo (1)
	felicidade (5) 1.5%	excitante (1) 0.7%
	entusiasmo (3)	
<i>Emoções negativas</i>	infelicidade (1) 0.1%	(0) 0%
<i>Sentimentos positivos</i>	desafiante/estimulante/motivador (24)	gratificante (5)
	prazer (18) 6.4%	orgulho (3) 3.7%
	satisfação/satisfação profissional (19)	paixão (2)
<i>Sentimentos negativos</i>	cansativo (15)	stress (9)
	stress (7) 2.8%	tensão (5) 6.3%
	esgotante (5)	pressão (3)
<i>Suporte</i>	camaradagem/convívio (8)	companheirismo (4)
	ajuda/interajuda (4) 1.6%	força de equipa (1) 1.9%
	segurança (3)	
<i>Responsabilidades</i>	responsabilidade (74)	dever/Obrigatório/Obrigaçã (28)
	dever/Obrigaçã (47) 16.2%	responsabilidade (20) 24.5%
	dedicaçã (34)	dedicaçã (18)
<i>Identidade e centralidade</i>	importante (19)	essencial (1)
	desafio/desafiador (13) 4.0%	imprescindível (1) 1.1%
	essencial (6)	realizador (1)
<i>Self-relacional</i>	colegas (1) 0.1%	amigos (1) 0.4%
<i>Entidade</i>	equipa (8) 1.3%	equipa (4) 1.5%
	organizaçã (3)	
<i>Adjetivos</i>	rotina (7)	constância (3)
	atividade (6) 2.0%	ecónomia (3) 3.0%
	exigente (6)	aborrecido/monótono (2)
<i>Objetivos de vida</i>	dinheiro/monetário/rendimento/ganho remuneraçã/lucro/rentabilidade/recompensa (61)	dinheiro/ remuneraçã/salário/recompensa (13)
	Realizaçã (58) 17.2%	meio para viver/pagar comida/sustento/sobrevivência (7) 13.4%
	Necessário/Necessidade (46)	Necessário/Necessidade (16)
<i>Total</i>	958	269

Na tabela 3.4, é possível analisar algumas diferenças em relação às palavras mais utilizadas pela população portuguesa e pela população espanhola para definir o conceito de trabalho, a percentagem descrita refere-se às três palavras mais frequentes em cada uma das categorias.

Na categoria emoções positivas a população portuguesa definiu o conceito de trabalho como: alegria, felicidade e entusiasmo (1.5%), por outro lado, a população espanhola definiu o mesmo conceito, com as palavras entusiasmo e excitante (0.7%).

A categoria emoções negativas não teve uma grande expressão sendo apenas referida a palavra infelicidade em Portugal (0.1%).

No que diz respeito à categoria sentimentos positivos em Portugal as palavras mais utilizadas foram: desafiante/estimulante/motivador, prazer, satisfação/satisfação profissional (6.4%). Em Espanha com uma percentagem de 3.7% as palavras escolhidas foram: gratificante, orgulho e paixão.

Na categoria de sentimentos negativos as palavras cansativo, stress e esgotante foram utilizadas pelos portugueses para definir o conceito de trabalho com 2.8% e, em Espanha foram utilizadas as palavras: stress, tensão e pressão, com 6.3%.

Em relação à categoria suporte a população portuguesa refere palavras como camaradagem/convívio, ajuda/interajuda e segurança (1.6%) e, por sua vez, a população espanhola refere palavras como: companheirismo e força de equipa (1.9%).

No que concerne à categoria responsabilidades ambos os países utilizaram palavras similares como: responsabilidade, dever/obrigação e, dedicação, com 16.2% em Portugal e, 24.5% em Espanha.

Na categoria identidade e centralidade nos dois países é referida a palavra essencial, a população portuguesa também considera o trabalho importante e desafiador (4.0%) e, a população espanhola imprescindível e realizador (1.1%).

Em relação à categoria self-relacional os portugueses utilizam a palavra colegas (0.1%) enquanto que, a população espanhola utiliza a palavra amigos (0.4%).

Na categoria entidade os dois países utilizam a palavra equipa para definir o conceito de trabalho e, Portugal acrescenta a palavra organização. Em Portugal esta

categoria teve a ponderação de 1.3% enquanto que em Espanha teve a ponderação de 1.5%.

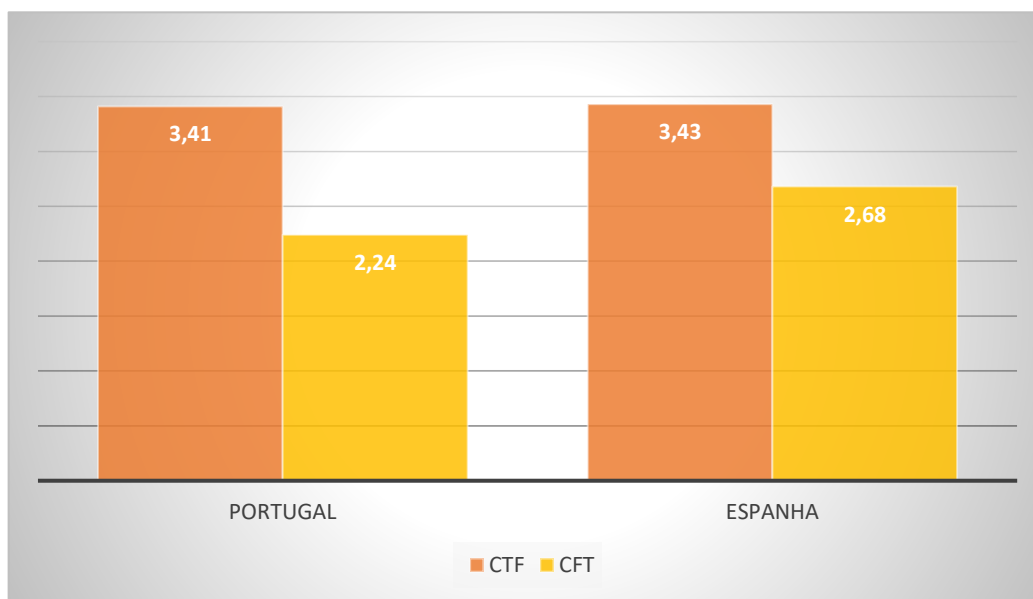
No que diz respeito à categoria adjetivos as palavras mais utilizadas pelos portugueses são: rotina, atividade e exigente (2.0%), por outro lado a população espanhola utilizou as palavras: constância, economia e aborrecido/monótono.

Por fim, na categoria objetivos de vida, as palavras mais utilizadas nos dois países estão relacionadas maioritariamente com dinheiro e necessidade. Os portugueses utilizaram a palavra realização enquanto que, a população espanhola utilizou palavras como: sustento e sobrevivência. Estas palavras tiveram a ponderação de 17.2% em Portugal e, 13.4% em Espanha.

3.4 Análise quantitativa: Conflito trabalho-família e família- trabalho

Figura 3.1

Valores de CTF e CFT em Portugal e Espanha



Como é possível verificar através do figura 3.1, os valores de CTF de Portugal (M= 3.41; DP = 1.42) são inferiores a Espanha (M=3.43; DP= 1.62), embora não sejam significativos $t(152,772) = -0.139$, $p = 0.889$. Por outro lado, em relação ao CFT, Espanha (M=2.68; DP= 1.44) apresenta valores significativamente superiores quando comparados com Portugal (M=2.24; DP=1.15), $t(143,658) = -2.866$, $p = 0.005$.

Tabela 3.5*Valores de CTF e CFT em Portugal e em Espanha para o género masculino e feminino*

		PORTUGAL		ESPANHA	
		Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
CTF	M	3.46	3.39	3.29	3.68
	SD	1.42	1.43	1.57	1.71
	Total	3.41		3.43	
CFT	M	2.36	2.20	2.96	2.17
	SD	1.11	1.17	1.55	1.07
	Total	2.24		2.68	

Como se pode observar pela tabela 3.5, em Portugal os homens apresentam CTF e CFT superior às mulheres (M=3.46; M=2.36, respetivamente).

Em Espanha, as mulheres apresentam um CTF maior do que os homens (M=3.68; M=3.29, respetivamente) - Por outro lado, os homens experienciam maior CFT do que as mulheres (M=2.96; M=2.17, respetivamente).

Anova Between Subjects para o design 2 (País: Portugal vs. Espanha) x 2 (Género: Masculino vs. Feminino)

A análise mostrou não existir efeito nem interação entre as variáveis género e país na variável CTF ($p > 0.05$) Relativamente à variável CFT ($p < 0.05$) observou-se um efeito da variável país $f(1,441) = 5.506$, $p = 0.054$, género $f(1,441) = 15.760$, $p = 0.001$, bem como, das duas variáveis juntas $f(1,441) = 6.674$, $p = 0.034$.

4. Discussão

O presente estudo teve como principal objetivo caracterizar e comparar a representação dos conceitos de família e trabalho em Portugal e Espanha, tendo em consideração as diferenças culturais entre estes países e, por outro lado, observar as diferenças entre o CTF e CFT nos dois países atendendo ao papel de género dos indivíduos.

Tendo em consideração os objetivos deste estudo, observou-se que, relativamente ao conceito da palavra família, Portugal e Espanha apresentaram resultados muito semelhantes na forma como definem o conceito. Isto é, as categorias mais evidentes nos dois países para a definição do conceito de família foram: a categoria sentimentos (*e.g.* amor, amizade), suporte (*e.g.* apoio, segurança,) e entidade (*e.g.* união, equipa). No entanto, Espanha definiu com maior ênfase também, palavras da categoria de identidade e centralidade (*e.g.* importante, minha vida).

Por outro lado, na definição do conceito de trabalho os dados mostram que, embora os indivíduos dos dois países tenham em comum duas das categorias mais utilizadas para definir o conceito, estas não se encontram na mesma ordem de significância. Sendo que, no caso de Portugal, a categoria que mais se evidencia para definir o conceito de trabalho é a categoria objetivos de vida (*e.g.* recompensa, realização, remuneração), seguida da categoria de responsabilidades (*e.g.* responsabilidade, dever/obrigação, dedicação) e, a categoria sentimentos positivos (*e.g.* desafiante, prazer, satisfação profissional). Em Espanha, a categoria de palavras que mais expressa a definição do conceito de trabalho é a categoria responsabilidades (*e.g.* obrigação/dever, responsabilidade, dedicação), seguida da categoria de objetivos de vida (*e.g.* dinheiro, sustento, necessidade) e, diferenciando-se da população portuguesa, a terceira categoria mais utilizada pela população espanhola para a definição deste conceito, é a categoria de adjetivos (*e.g.* constância, economia, aborrecido).

Desta forma, os resultados encontrados, parecem refletir que apesar de Portugal e Espanha partilharem algumas semelhanças em termos de hábitos e tradições existem diferenças culturais que afetam a forma como ambos vêem a família e o trabalho.

De acordo com, Hofstede (1980) Espanha tem em comparação a Portugal uma cultura mais individualista, onde as pessoas se centram mais em si e na sua família nuclear e são motivados pelas suas próprias preferências, direitos e necessidades (Triandis, 1995) e,

como tal, a população espanhola define o conceito de família como algo que lhe é idêntico e central, enquanto que Portugal possui uma definição do conceito mais coletivista em que os indivíduos se vêem como parte integrante de um grupo (família, colegas de trabalho, nações) (Triandis, 1995) e como tal definem a família com palavras das categorias sentimentos, suporte e entidade.

Relativamente às categorias mais utilizadas para definir o conceito do trabalho no caso da população espanhola, verificou-se que estes definem o trabalho como uma obrigação/dever ao contrário da população portuguesa que define o conceito como uma recompensa/objetivo de vida. Em conformidade com os resultados obtidos, os dados recolhidos em 2009 no projeto da GLOBE, mostram que os portugueses apresentam níveis de orientação para o desempenho maiores do que Espanha, e por isso, as pessoas valorizam o reconhecimento que é dado ao seu trabalho e esperam uma recompensa, acabando por apostar mais na sua formação e desenvolvimento.

Em relação aos valores de CTF e CTF e através da análise dos resultados é importante destacar que ao contrário do que era esperado, em Portugal os homens experienciam maior CFT e CTF do que as mulheres. Este dado sublinha a força das alterações do papel de género sentidas na atualidade. Uma vez que, antigamente o papel do homem era essencialmente orientado para tarefas de sustento da família e o papel da mulher era cuidar da família e realizar tarefas domésticas era esperado que os homens apresentassem maior CTF e as mulheres maior CFT, reforçando desta forma, os papéis de género tradicionais (Matias et al., 2011).

Desta forma, a visão da família moderna acaba por colocar uma maior pressão no homem, para que este esteja mais disponível para a família e para a realização de tarefas domésticas. Segundo o estudo de Coltrane (2000), apesar do facto de o homem ter um papel mais ativo no cuidado da família e isso lhe proporcionar um sentimento de bem-estar subjetivo, irá traduzir-se num menor investimento no papel profissional, contribuindo desta forma, para o CFT.

Por outro lado, em Espanha verificou-se que as mulheres experienciam maior CTF do que os homens e, em relação aos valores de CFT estes são maiores para os homens do que para as mulheres.

Neste sentido, apesar de Espanha ser um país menos conservador do que Portugal no que concerne às atitudes face à vida familiar tendo em consideração as diferenças entre géneros, bem como, no que diz respeito ao papel social feminino e ao ideal de família com filhos, ambos os países partilham de uma visão mais igualitária em relação à divisão

do trabalho profissional entre o casal, em que ambos os cônjuges devem contribuir para o sustento da família, e também, de uma participação masculina mais ativa na realização de tarefas domésticas e no cuidado com os filhos. No entanto, em Espanha as mulheres desejam mais que os homens que estes tenham uma maior participação nas tarefas relacionadas com os filhos e as tarefas domésticas (Wall & Amâncio, 2007).

Segundo o projeto GLOBE, Portugal possui valores significativamente mais elevados em relação a Espanha na dimensão igualitarismo de género o que sugere que, apesar de Espanha ter começado mais cedo a despertar para a problemática da igualdade entre homens e mulheres através de iniciativas políticas, parece existir uma tendência em Portugal, para ter um papel mais ativo no que concerne em promover a igualdade e, minimizar as diferenças de género, como é possível verificar através dos dados obtidos pelo World Economic Forum (2021) no qual Portugal aparece em 38º lugar do *ranking* de países em que a participação económica e as oportunidades são iguais para os dois géneros e Espanha encontra-se no 71º lugar do ranking.

Assim, os dados revelam que, apesar de Espanha ser um país mais modernista em termos de atitudes face à família, ainda existe alguma resistência no que diz respeito aos papéis de género tradicionais, uma vez que, as mulheres têm tendência a automatizar o papel feminino nas tarefas domésticas e na centralidade da criança (Wall & Amâncio, 2007), experienciando desta forma, maior CTF, no caso dos homens o facto de serem mais orientados para tarefas de sustento à família acaba por ser um preditor de maior CFT (Guttek et al., 1991).

III. CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que concerne à representação dos conceitos de família e trabalho estes parecem ser influenciados pela cultura, isto é, no caso em estudo, apesar de Portugal e Espanha serem países semelhantes em termos de valores culturais, existem algumas diferenças que afetam a forma como os indivíduos definem não apenas estes dois conceitos, mas também a forma como vêm os papéis de género e, conseqüentemente, a interação entre estes dois, apresentando desta forma, diferentes tipos de conflito.

Neste sentido, as alterações sentidas nos papéis de género tradicionais, em que a mulher passa a ter um papel ativo no mercado de trabalho e é esperado do homem que desempenhe não só tarefas orientadas para o sustento da família, mas também, que tenha um papel mais ativo nas tarefas domésticas e tarefas relacionadas com a dinâmica familiar levaram a um aumento da preocupação em manter um equilíbrio entre as exigências familiares e as exigências profissionais.

Em relação a Portugal concluiu-se que tanto o CTF como o CFT é maior para o género masculino do que para o género feminino, ou seja, os homens sentem uma maior pressão para o desempenho das suas funções a nível profissional e ao mesmo tempo é lhes exigido que sejam presentes e desempenhem um papel ativo relacionado com a vida familiar. Por outro lado, em Espanha verificou-se que as mulheres experienciam maior CTF do que os homens e, em relação aos valores de CFT estes são maiores para os homens do que para as mulheres.

Ao compararmos os dois países verifica-se que, os valores de CTF e de CFT são maiores em Espanha do que em Portugal.

Em síntese, a cultura interfere na forma como os indivíduos de uma determinada sociedade definem os conceitos de família e trabalho, bem como, a forma como percebem os papeis de género, o que acaba por se traduzir em diferentes tipos de conflito.

Assim, este estudo demonstra que, apesar de existir uma mudança significativa nos papéis de género na sociedade e a criação de políticas que visam garantir a igualdade entre os dois géneros, os papéis tradicionais de género em que a mulher desempenha essencialmente tarefas associadas ao ambiente doméstico e o homem está frequentemente associado a tarefas de sustento da família ainda se encontram muito enraizados nas sociedades.

Em relação às limitações do estudo, seria interessante ter uma amostra maior na população espanhola.

Para investigações futuras seria pertinente ter em consideração alguns indicadores que poderão afetar os dois tipos de conflito, como por exemplo, o tempo em média, que homens e mulheres despendem na realização de tarefas domésticas e no seu trabalho remunerado, o tipo de cargo ocupado, uma vez que, esta variável acaba por ter influência na sobrecarga de tarefas, mental e emocional acabando por interferir na esfera familiar (Powell et al., 2019), seria também interessante desenvolver um estudo sobre a forma como foi conciliado o teletrabalho com a vida familiar durante a pandemia devido ao COVID-19, bem como, quais foram as medidas adotadas pelas empresas para diminuir a tensão entre os dois conflitos.

Referências Bibliográficas

Aycan, Z. (2008). Cross-cultural approaches to work-family conflict. In K. Korabik, D.S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration*, (pp.353-370). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50022-3>

Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 259-278. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1667>

Andrade, A., Oliveira, M., & Hatfiel, E. (2017). Conflito trabalho-família: um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 106-113. <http://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12738>

Calvo-Salguero, A., Martinez-de-Lecea, J.-M. S., Aguilar-Luzon, M. del C. (2012). Gender and work–family conflict: Testing the rational model and the gender role expectations model in the Spanish cultural context. *International Journal of Psychology*, 47(2), 118–132. doi:10.1080/00207594.2011.595414

Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family*, 62 (4), 1208-1233. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x>

Crabtree, S. A. (2007). Culture, gender and the influence of social change amongst Emirati families in the United Arab Emirates. *Journal of Comparative Family Studies*, 38(4), 575–588. <https://doi.org/10.3138/jcfs.38.4.575>

Cunha, M. P. E., & Rego, A. (2009). *Manual de gestão transcultural de recursos humanos*. (1 ed.) Editora RH.

De Castro Alcântara, V., dos Reis, P. C., & Menezes, R. S. S. (2012). Identificação de clusters internacionais com base nas dimensões culturais de Hofstede. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 5(2), 204-221.

De Luis, M. P., Martinez, A., Perez, M., & Vela, M. J. (2004). Work–family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (5), 466–489.

Demmler, M., Ortiz, R., & Solís, A. U. (2018). Comparing corporate cultural profiles using the cultural dimensions of Hofstede. *Journal of Business and Management Sciences*, 6(2), 28-35. doi: 10.12691/jbms-6-2-1

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of organizational behavior*, 13(7), 723-729. <https://doi.org/10.1002/job.4030130708>

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>

García, C. F. (1996). *Las primeras universitarias en España, 1872-1910*. Narcea ediciones.

Gerhart, B. (2008). Cross cultural management research, assumptions, evidence and suggested directions, *International Journal of Cross Cultural Management*, 8 (3), 259-274. <https://doi.org/10.1177/1470595808096669>

Gonçalves, G., Sousa, C., Silva, T., Santos, J., & Korabik, K. (2018). Portuguese mothers and fathers share similar levels of work-family guilt according to a newly validated measure. *Sex Roles*, 78(3-4), 194-207. doi: 10.1007/s11199-017-0782-7

Greenhaus, J., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <http://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>

Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G, & Mossholder, K. W (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31 (2), 200-215. doi:10.1016/0001-8791(87)90057-1

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560–568. doi:10.1037/0021-9010.76.4.560

Gutek, B. A., Nakamura, C. Y, & Nieva, V F. (1981). The interdependence of work and family roles. *Journal of Occupational Behavior*, 2 (1), 1-16. <https://doi.org/10.1002/job.4030020102>

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work related values*. CA: Sage.

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. (2nd ed). CA: Sage.

House, R., Hanges, P., Javidan, M., Dorfman, P. & Gupta, V. (2004). *Culture, Leadership and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Sage.

Javidan, M., & House, R. J. (2001). Cultural acumen for the global manager: Lessons from Project GLOBE. *Organizational Dynamics*, 29(4), 289–305. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(01\)00034-1](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(01)00034-1)

Machado, F. L. L., & Costa, A. M. H. F. D. (1998). Processos de uma modernidade inacabada: Mudanças estruturais e mobilidade social. In J.M.L.Viegas & A.F. da Costa (Orgs.). *Portugal, que modernidade?* (pp. 17-44). Celta Editora

Marks, Stephen R. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921–. doi:10.2307/2094577

Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9-32. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.277>

McGinnity, F., & Whelan, C. T. (2009). Comparing work-life conflict in Europe: Evidence from the European social survey. *Social Indicators Research*, 93(3), 433-444. <http://doi.org/10.1007/s11205-008-9437-y>

Monteiro, R. (2010). Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo. *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, 31-56.

Perlin, G., & Diniz, G. (2005). Casais que trabalham e são felizes: mito ou realidade?. *Psicologia clínica*, 17 (2), 15-29. <https://doi.org/10.1590/S0103-56652005000200002>

Powell, G., Greenhaus, J., Allen, T., & Johnson, R. (2019). Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives. *Academy of Management Review*, 44 (1), 54-71. doi:10.5465/amr.2018.0310

Sánchez, M. J. C., González, R, L., & da Silva, S. M. (2013). Políticas Públicas de Igualdade de Género em Espanha e Portugal. um estudo comparativo. *Revista Levs*, (11), 104-118. <https://doi.org/10.36311/1983-2192.2013.v0n11.3013>

Sharabi, M. (2011). Culture, religion, ethnicity and the meaning of work: Jews and Muslims in the Israeli context. *Culture and Religion*, 12(3), 219–235. doi:10.1080/14755610.2011.605157

Teixeira, K. C. S. (2014). Políticas nacionais de igualdade de género no trabalho: considerações sobre Brasil e Portugal. *Sociedade em Debate*, 20(1), 69-91.

Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: Uma perspectiva sociológica*. (1 ed). Editora Celta Editora.

Triandis, H.C. (1995). *Individualism and collectivism*. CO: Westview

Verbicaro Soares, D. (2022). Estudo sobre a discriminação de Género na História de Espanha. *Revista Missioneira*, 23(2), 3-21. <https://doi.org/10.31512/missioneira.v23i2.645>

Wall, K. (2005). *Famílias em Portugal: Percursos, interações, redes sociais*. (1 ed). Editora Imprensa de Ciências Sociais.

Wall, K., & Amâncio, L. (2007). *Família e Género em Portugal e na Europa*. (1 ed). Editora Imprensa de Ciências Sociais.

Wolf, T. (2006). Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies [review]/House, RJ, Hanges, PJ, & Javidan, M., (Eds) *Journal of Applied Christian Leadership*, 1(1), 55-71.

World Economic Forum (2021). *Global Gender Gap Report 2021: INSIGHT REPORT MARCH 2021*.

Sites consultados:

UNESCO (2001) UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity, URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127160>

Hofstede Insights (2018) Country Comparison. URL: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/portugal,spain/>

Anexos

Anexo A - Questionário

OBJETIVO

Este questionário integra-se num projeto de investigação que tem como objetivo analisar as interações de género e as atitudes face à gestão da interação trabalho-família numa perspetiva cross-cultural.

O questionário é anónimo, confidencial e a sua participação é voluntária. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião. Estimamos cerca de 10 minutos para a sua realização.

A responsável pela investigação encontra-se disponível para qualquer esclarecimento acerca do estudo.

Investigadora: Ariana Lamarosa (ariana.lamarosa14@gmail.com)

Declaração de Consentimento Informado

Fui informado(a) sobre os objetivos e condições de participação nesta investigação. Sinto-me esclarecido(a) e aceito participar neste estudo de forma voluntária, **autorizando a utilização dos dados** exclusivamente para fins de investigação nas condições previamente apresentadas.

Concordo ____ Discordo ____

Obrigada pela sua colaboração.

1. Quando pensa em família, quais os membros que fazem parte (avós, pais, filhos, amigos com quem vive)?

2. Indique três palavras associadas à família.

Para mim a família é _____

Para mim a família é _____

Para mim a família é _____

3. Indique três palavras associadas ao seu conceito de trabalho.

Para mim o trabalho é _____

Para mim o trabalho é _____

Para mim o trabalho é _____

4. Para responder aos itens que se seguem, indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala decrescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Por favor, note que quando indicar a frequência com que isso ocorre, deve considerar a afirmação completa

	Discordo Totalmente							Concordo Totalmente						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1. As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. O meu emprego não permite ausências por motivos familiares.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5. Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6. As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7. Precindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8. Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
9. A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
10. As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

Dados Biográficos									
Género		Idade:				Estado Civil			
		Nº Filhos:							
Feminino		Idade dos Filhos:				Solteiro			
Masculino						Divorciado			
Habilitações Literárias				Atividade Profissional:					
Ensino Primário									
Ensino Básico									
Ensino Secundário									
Licenciatura									
Mestrado									
Pós-Graduação									
Doutoramento									

Dados sobre o Agregado Familiar

1. Nº pessoas do agregado familiar: _____
2. Tem a cargo pessoas com necessidades especiais? Sim ____ Não ____

OBRIGADA PELA SUA PARTICIPAÇÃO!

Anexo B

Tabela B-1

Categorias e frequência das palavras no conceito Família em Portugal

Categoria	Palavras	Frequência
Sentimentos	Afeto	8
	Amizade	35
	Amor	211
	Carinho	17
	Compaixão	1
	Conflito	1
	Gratidão	1
	Harmonia	6
	Honra	1
	Inspiração	2
	Lealdade	11
	Paz	8
	Prazer	4
	Plenitude	1
	Orgulho	5
	Respeito	15
	Saudade	1
Emoções	Alegria	25
	Felicidade	41
	Sorrisos	1
	Tranquilidade	2
Suporte	Abrigo/Porto de Abrigo/Porto Seguro	13
	Aceitação	3
	Acolhimento	2
	Aconchego	4
	Ajuda/Entreajuda	13
	Alicerces/Pilar	10
	Amparo	2
	Âncora	1
	Apoio	35
	Casa	5
	Colaboração/Cooperação	4
	Companheirismo	10
	Companhia	4
	Compreensão	12
	Confiança	12

	Conforto	18
	Convívio	10
	Cumplicidade	8
	Equilíbrio	7
	Estabilidade	7
	Força	5
	Ninho	1
	Lar	8
	Partilha/Partilhar	22
	Proteção	15
	Reciprocidade	1
	Recurso	1
	Refúgio	2
	Segurança	32
	Saúde	3
	Solidariedade	4
	Suporte	14
Responsabilidades	Atenção	1
	Compromisso	3
	Cuidado	1
	Dedicação	8
	Exemplos	1
	Obrigação	1
	Peso	1
	Preocupação	3
	Presença	5
	Responsabilidade	7
	Trabalho	2
Identidade e Centralidade	Completude	1
	Essencial	7
	Especial	1
	Fundamental	4
	Importante	12
	Incondicional	1
	Insubstituível	1
	Intimidade	1
	Mundo	1
	Origem	1
	Principal	2
	Prioridade	14
	Proximidade	2
	Tudo	20
	Vida	19

Self-Relacional	Amigos	5
	Crianças	1
	Descendência	1
	Filhos	2
	Fraternidade	2
	Laços	1
	Marido	1
	Pais	1
	Relação	1
	Sangue	2
Entidade	Coesão	1
	Clã	1
	Equipa	2
	Grupo	2
	Ligação	2
	Núcleo	4
	Pertença	3
	União	103
	Unidade	2
Adjetivos	Animação	1
	Bom	1
	Complicada	3
	Comunicação	1
	Disfuncional	1
	Diversão	2
	Domingo	1
	Enorme	2
	Eternidade	2
	Limitante	1
	Preciosa	1
	Quotidiano	1
	Razão	1
	Sustentabilidade	1
	Sossego	1
	Única	3
	Valor	1
Objetivos de Vida	Aprendizagem	1
	Futuro	1
	Sucesso	1
	Realização	1
Total		970

Anexo C

Tabela C-1

Categorias e frequência das palavras no conceito Família em Espanha

Categoria	Palavras	Frequência
Sentimentos	Amizade	5
	Amor	37
	Carinho	6
	Incondicional	1
	Orgulho	11
	Paixão	4
	Ternura	4
	Lealdade	1
	Respeito	4
	Satisfação	4
	Paz	2
	Empatia	1
	Prazer	1
	Sinceridade	1
	Solidão	1
	Cansativo	1
	Emoções	Alegria
Felicidade		21
Tranquilidade		1
Energia		1
Tristeza		1
Suporte	Apoio	6
	Casa	4
	Companheirismo	3
	Confiança	9
	Confidência	1
	Compartilhar	1
	Cumplicidade	1
	Conforto	1
	Compreensão	1
	Convivência	3
	Força	3
	Motor	1
	Pilar	2
	Paciência	1
Proteção	4	

	Segurança	2
Responsabilidades	Altruísmo	1
	Cuidado	1
	Dedicação	12
	Disponibilidade	1
	Enredo	1
	Esforço	1
	Responsabilidade	4
	Compromisso	3
	Sacrifício	9
	Trabalho	1
Identidade e Centralidade	Essencial	1
	Especial	1
	Equilíbrio	1
	Importante	8
	Imprescindível	3
	Insubstituível	1
	Primordial	3
	Primeiro	2
	Principal	2
	Prioritária	1
	Minha vida/Vida	11
	Objetivo Vital	1
	Fundamental	2
	Tudo	6
	Self-Relacional	Amigos
Companheiro		1
Cúmplice		2
Filho/s		4
Irmãos		2
Pais		3
Marido		1
Mulher		1
Entidade	Equipa	15
	Organização	1
	União	10
	Unidade	3
	Vínculo	1
Adjetivos	Bom	1
	Bonita	2
	Calor	1
	Diversão	3
	Riqueza	4

	Tesouro	3
	Privilégio	1
	Normal	1
	Única	1
Objetivos de Vida	O que mais quero /Querer	2
	Superação	1
Total		300

Anexo D

Tabela D-1

Categorias e frequência das palavras no conceito Trabalho em Portugal

Categoria	Palavras	Frequência	
Emoções Positivas	Alegria	6	
	Felicidade	5	
	Emoção	1	
	Entusiasmo	3	
	Relaxante	1	
Emoções Negativas	Infelicidade	1	
Sentimentos Positivos	Amizade	7	
	Amor	3	
	Alívio	1	
	Bondade	1	
	Brio	2	
	Desafiante/Estimulante/Motivação	24	
	Gratificante	9	
	Gosto	10	
	Honra	2	
	Orgulho	2	
	Paixão	5	
	Prazer	18	
	Positividade	2	
	Satisfação/Satisfação Profissional	19	
	Solidariedade	1	
	Sentimentos Negativos	Cansativo	15
		Depressão	1
		Desgaste	1
		Desmotivante	1
		Disputa	1
Enfraquecimento Pessoal		1	
Esgotante		5	
Frustração		1	
Menosprezado		1	
Rivalidade		1	
Stress		7	
Tortura		1	
Suporte		Ajuda/Interajuda	4
	Bom Ambiente	1	

	Camaradagem/Convívio	8
	Companheirismo	2
	Compreensão	2
	Contactos	1
	Contributo	2
	Cooperação	2
	Cuidar	1
	Equilíbrio	2
	Espírito de Equipa	1
	Integração	2
	Partilha	2
	Relacionamento Saudável	1
	Segurança	3
	Socialização	1
Responsabilidades	Assiduidade	3
	Cidadania	1
	Concentração	3
	Compromisso/Comprometi mento	9
	Cumprimento	2
	Confidencialidade	1
	Contas para pagar	1
	Contrato	1
	Dedicação	34
	Dever/Obrigaçã	47
	Disponibilidade	1
	Eficiente	1
	Entrega	1
	Empenho	23
	Esforço	15
	Exatidão	1
	Execução	1
	Fazer	1
	Honesto	1
	Inteligência Emocional	1
	Participação	1
	Pontualidade	3
	Produtividade	1
	Profissionalismo	8
	Qualidade	2
	Responsabilidade	74
	Rigor	1
	Sacrifício	2

	Sigilo	1
	Vontade	1
	Zelo	1
Identidade e Centralidade	Central	1
	Crucial	1
	Desafio/Desafiador	13
	Essencial	6
	Importante	19
	Indispensável	1
	Integridade	2
	Intrínseco	1
	Missão	2
	Reconhecimento	3
	Superação	2
	Vida	6
	Vocação	2
Self-Relacional	Colegas	1
Entidade	Equipa	8
	Organização	3
Adjetivos	Absorvente	2
	Aborrecido/Maçador	3
	Agradável	1
	Atividade	6
	Batalha/Luta	5
	Bom	3
	Cultura	1
	Complicado	1
	Complementar	2
	Comunicação	3
	Consistência	1
	Criatividade	2
	Dádiva	1
	Demasiado	1
	Desporto	1
	Determinação	1
	Distração	5
	Diversão	3
	Duro	2
	Escape	1
	Escritório	1
	Exigente	6
	Inflexível	1
	Interesse	3

	Libertador	3
	Limitante	1
	Longo	1
	Justiça	1
	Mais-Valia	1
	Momentâneo	1
	Muito	1
	Obstáculo	1
	Oportunidade	2
	Paciência	2
	Passatempo	1
	Persistência	1
	Potencial	1
	Profissão	1
	Rotina	7
	Saber-Estar	1
	Sanidade	1
	Saudável	1
	Saúde	1
	Segunda Casa	2
	Sociável	1
	Sociedade	1
	Tempo	4
	Trabalhoso	2
	Trânsito	1
	Útil	3
	Variado	1
	Venda	1
Objetivos de Vida	Ambição	3
	Autonomia	1
	Aprendizagem	22
	Capacidades	2
	Carreira	1
	Competência	4
	Compensador	4
	Conhecimento	5
	Concretização	2
	Conquista	3
	Construir	1
	Crescimento/Evolução/Desenvolvimento	28
	Dinheiro/Monetário/Rendimento/Ganho/Remuneração	61

o/Lucro/Rentabilidade/Rec ompensa	
Emprego	2
Enriquecedor	1
Estabilidade	8
Experiência	3
Foco	1
Futuro	3
Independência	10
Liberdade	1
Poder	1
Preciso	4
Progressão	1
Projeto	1
Realização	58
Resultados	2
Segurança Financeira	1
Sobrevivência/Subsistência /Sustento	36
Sucesso	4
Necessário/Necessidade	46
Objetivo	6
Ocupação	19
Valorização	3
Viver	1
Total	958

Anexo E

Tabela E-1

Categorias e frequência das palavras no conceito Trabalho em Espanha

Categoria	Palavras	Frequência
Emoções Positivas	Entusiasmo	1
	Excitante	1
Emoções Negativas		
Sentimentos Positivos	Gratificante	5
	Orgulho	3
	Paixão	2
	Reconfortante	1
	Satisfação	2
	Tranquilidade	1
Sentimentos Negativos	Angústia	2
	Ansioso	1
	Cansado	2
	Pressão	3
	Separação	1
	Stress	9
	Tensão	5
Suporte	Companheirismo	4
	Força de Equipa	1
Responsabilidades	Alto Nível	1
	Atenção	1
	Compromisso	7
	Dedicação	18
	Dever/Obrigatório/Obrigaç ão	28
	Dignidade	1
	Disciplina	1
	Esforço	12
	Excelência	1
	Eficácia	1
	Exigência	7
	Madrugar	2
	Responsabilidade	20
	Resultados	1
	Sacrifício	16
	Profissional	1
Pontualidade	2	
Produtividade	1	

	Tempo	2
	Voluntário	1
Identidade e Centralidade	Essencial	1
	Fundamental	1
	Imprescindível	1
	Realizador	1
	Vida	1
	Secundário	1
Self-Relacional	Amigos	1
Entidade	Equipa	4
Adjetivos	Ameno	1
	Aborrecido/Monótono	2
	Agrado	1
	Atividade	2
	Bom	1
	Constância	3
	Demora	1
	Exigente	1
	Economia	3
	Frio	1
	Inferno	1
	Ilusão	1
	Leve	1
	Profissão	1
	Progresso	1
	Rotina	1
	Seriedade	2
	Tesouro	1
	Trabalho	1
Objetivos de Vida	Ambição	1
	Aspirações	1
	Autonomia	2
	Conhecimento	1
	Crescimento/Desenvolvimento	3
	Dinheiro/Monetário/Remuneração/Salário/Recompensa	13
	Direito	1
	Enriquecedor	3
	Estudar	2
	Futuro	4
	Formação	2
	Independência	2

Liberdade	3
Meta	1
Meio para Viver/Pagar Comida/Sustento/Sobreviv ência	7
Necessário/Necessidade	16
Retribuído	1
Respeito	1
Total	269