

MAFALDA SOFIA DA SAÚDE GONÇALVES

**Trabalho e família: Efeitos na satisfação com a carreira e na satisfação
com a vida**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2023

MAFALDA SOFIA DA SAÚDE GONÇALVES

Trabalho e família: Efeitos na satisfação com a carreira e na satisfação com a vida

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia de Sousa



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2023

Trabalho e família: Efeitos na satisfação com a carreira e na satisfação com a vida

Declaração de autoria de trabalho

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

Mafalda Sofia da Saúde Gonçalves

Copyright by Mafalda Sofia da Saúde Gonçalves

“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

A conclusão desta dissertação representa o encerramento de um ciclo, composto por desafios e aprendizagens, mas ao mesmo tempo inicia-se um novo ciclo. Para a concretização deste objetivo foi essencial a presença e apoio de algumas pessoas às quais gostaria de agradecer.

- Um agradecimento muito especial à minha orientadora, Professora Doutora Cátia Sousa por todo o apoio incondicional, pela motivação e por ter sido incansável. Muito obrigada!

- Gostaria de agradecer à minha família pelo apoio e incentivo, para que conseguisse alcançar este objetivo.

- Ao meu companheiro pela motivação.

- Aos meus amigos por me acompanharem sempre.

- Aos meus colegas de trabalho, por toda a motivação.

- A todos aqueles que participaram no estudo.

RESUMO

Nos últimos anos têm ocorrido diversas mudanças em todos os níveis da vida das pessoas, com um foco maior nas esferas profissional e familiar, o que tem levado a alterações e adaptações na rotina diária. No entanto, devido às exigências e responsabilidades de cada esfera, surge um conflito entre elas, conhecido como conflito trabalho-família e conflito família-trabalho (CFT e CTF). Esse conflito gera consequências relacionadas à culpa, satisfação com a carreira e satisfação com a vida. Este estudo quantitativo foi realizado com uma amostra de 256 participantes, sendo 164 mulheres e 92 homens, com idades entre 21 e 71 anos ($M = 39.2$; $DP = 9.83$). O objetivo foi analisar como a centralidade trabalho-família influencia o conflito TF-FT e quais são os efeitos dessas variáveis na culpa TF-FT, satisfação com a carreira e satisfação com a vida. Os resultados indicam que a maioria da amostra atribui maior importância à família e que a centralidade e o conflito têm influência sobre a culpa, satisfação com a carreira e satisfação com a vida. Estes resultados fornecem informações valiosas para as organizações que desejam implementar práticas que contribuam para a satisfação geral de seus colaboradores no que diz respeito à centralidade trabalho-família e ao conflito TF-FT

Palavras-chave: centralidade trabalho-família; conflito trabalho-família e família-trabalho; culpa trabalho-família e família-trabalho; satisfação com a carreira; satisfação com a vida.

ABSTRACT

In recent years, there have been several changes at all levels of people's lives, with a greater focus on the professional and family spheres, which has led to changes and adaptations in the daily routine. However, due to the demands and responsibilities of each sphere, a conflict arises between them, known as work-family conflict and family-work conflict (WFC and FWC). This conflict generates consequences related to guilt, career satisfaction and life satisfaction. This quantitative study was carried out with a sample of 256 participants, 164 women and 92 men, aged between 21 and 71 years ($M = 39.2$; $SD = 9.83$). The objective was to analyze how the work-family centrality influences the WFC-FWC and what are the effects of these variables on WF-FW guilt, career satisfaction and life satisfaction. The results indicate that most of the sample attributes greater importance to the family and that centrality and conflict have an influence on guilt, career satisfaction and life satisfaction. These results provide valuable information for organizations that wish to implement practices that contribute to the overall satisfaction of their employees regarding work-family centrality and WFC-FWC.

Keywords: work-family centrality; work-family and family-work conflict; work-family and family-work guilt; career satisfaction; life satisfaction.

Índice

INTRODUÇÃO.....	1
I. ESTADO DA ARTE	3
1. INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA E FAMÍLIA-TRABALHO	3
1.1. Centralidade trabalho-família	3
1.2. Conflito trabalho-família e conflito família-trabalho	5
1.3. Antecedentes e conseqüentes do conflito trabalho-família e do conflito família-trabalho	7
1.3.1. Antecedentes do conflito trabalho-família	7
1.3.2. Antecedentes do conflito família-trabalho	8
1.3.3. Conseqüentes do CTF e CFT	9
1.4. Culpa trabalho-família e culpa família-trabalho	10
1.5. Satisfação com a carreira	12
1.6. Satisfação com a vida	14
II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA	17
2. METODOLOGIA	17
2.1. Objetivos e hipóteses de investigação	17
2.2. Amostra	18
2.3. Instrumentos	19
2.4. Procedimentos	21
2.5. Análise de dados	22
3. RESULTADOS	23
3.1. Análise descritiva	23
3.2. Análise Correlacional	23
3.3. Análise de regressão	25
4. DISCUSSÃO	28
III. CONCLUSÕES FINAIS	32
Referências bibliográficas.....	33
ANEXOS	48
ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO	48

Índice de figuras

Figura 2.1. Modelo de análise em estudo.....	18
---	----

Índice de tabelas

Tabela 3.1. Médias e desvios padrão das variáveis (amostra total).....	23
Tabela 3.2. Correlações das variáveis em estudo e as suas dimensões	24
Tabela 3.3. Regressão linear simples para a predição do conflito TF.....	25
Tabela 3.4. Regressão linear simples para a predição do sentimento culpa (preditor CTF)	25
Tabela 3.5. Regressão linear simples para a predição do sentimento culpa (preditor CFT)	26
Tabela 3.6. Regressão linear hierárquica entre centralidade TF e conflito TF-FT sobre culpa TF e FT	26
Tabela 3.7. Regressão linear hierárquica entre conflito TF-FT e culpa TF e FT sobre satisfação com a carreira e satisfação com a vida.....	27
Tabela 3.8. Regressão linear simples para a predição da satisfação com a vida (preditor satisfação com a carreira)	27

Lista de abreviaturas

Cent TF-FT- centralidade trabalho-família/ família-trabalho

CTF – conflito trabalho-família

CFT – conflito família-trabalho

Culpa TF-FT – culpa trabalho-família/ família-trabalho

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

INTRODUÇÃO

As mudanças compreendidas nas expectativas dos papéis familiares e o aumento das possibilidades de trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar (Obrenovic et al., 2020) podem contribuir para uma maior dedicação às exigências profissionais, em prol do tempo despendido com a esfera pessoal. Esta situação requer das organizações a implementação de uma cultura sólida de balanço entre estas duas dimensões que integram a vida de qualquer ser humano. Na ausência de apoio por parte das organizações, e somando variáveis identitárias como a centralidade trabalho-família, as situações de conflito trabalho-família e família-trabalho podem emergir. A centralidade trabalho-família está diretamente associada a um julgamento de valor sobre a importância que é atribuída a cada um dos papéis desempenhados, a qual difere muito de indivíduo para indivíduo, visto que cada um se centra mais no papel que lhe garante um maior bem-estar e uma maior autoestima (Carr et al., 2008; Xie et al., 2017). Assim, o conflito trabalho-família e família-trabalho (interação que ocorre entre estas duas esferas organizadoras da vida moderna, na medida em que as pressões resultantes de cada uma delas são reciprocamente incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985) pode ser uma das consequências da centralidade trabalho-família. Associado ao conflito trabalho-família e família-trabalho, outras consequências negativas podem surgir, nomeadamente o sentimento de culpa. Estes fatores, associados à mudança de expectativas das organizações e dos indivíduos em relação ao trabalho - pautado pela competitividade e elevadas exigências - tem influência em variáveis como a satisfação com a carreira. A satisfação com a carreira é um fator importante na vida dos indivíduos, pois representa o modo como o indivíduo se sente em relação à sua vida profissional, todas as atividades e experiências que compõem a carreira profissional (Lounsbury, 2007). Assim, a presença de um desequilíbrio entre as esferas profissionais e familiares, pode ter um impacto negativo na satisfação com a carreira e consequentemente na satisfação com a vida.

Dada a pertinência deste tema e da sua importância, não só a nível individual, mas também a nível organizacional, este estudo tem como objetivos analisar de que modo a centralidade trabalho-família influencia o conflito trabalho-família e conflito família-trabalho, e quais os efeitos destas variáveis no sentimento de culpa trabalho-família e

família-trabalho, na satisfação com a carreira e, conseqüentemente na satisfação com a vida.

Esta dissertação encontra-se estruturada em três capítulos. O primeiro capítulo apresenta o estado da arte relativamente aos temas de centralidade trabalho-família, conflito trabalho-família e os seus antecedentes e conseqüentes, culpa trabalho-família e família-trabalho, satisfação com a vida e satisfação com a carreira. Posteriormente, o segundo capítulo é composto pela apresentação da metodologia, resultados e discussão. Por fim, no terceiro capítulo serão apresentadas as principais conclusões do estudo.

I. ESTADO DA ARTE

1. Interface trabalho-família e família-trabalho

1.1. Centralidade trabalho-família

O trabalho e a família representam domínios predominantes na vida atual dos indivíduos, possuindo funções específicas nas suas vidas (Bastos & Aguiar, 2015).

Stryker (1968) defendeu a teoria de identidade social, cuja qual os indivíduos desempenham diversos papéis em simultâneo ao longo das suas vidas. Esta teoria propõe que a categoria social a que um indivíduo pertence ou à qual sente que pertence (nacionalidade, clube desportivo, afiliação política, etc.), poderá fornecer-lhe a definição de quem é o indivíduo, consoante as características de cada categoria. De uma forma geral, esta teoria pretende explicar o comportamento do indivíduo por meio do comportamento normativo instituído no grupo a que pertence (Hogg et al., 1995). Deste modo, conforme o grau de importância atribuída por cada indivíduo, irão existir papéis com maior centralidade contribuindo para a autodefinição dos indivíduos (Jiang & Johnson, 2018). Assim, o papel intrínseco a cada domínio irá fornecer um significado e uma definição para o *self* do indivíduo, permitindo a distinção entre os papéis que são centrais, complementares ou periféricos (Hogg et al., 1995).

A centralidade trabalho-família refere-se a todos os aspetos da vida do indivíduo que não se encontrem associados ao domínio familiar (Carlson & Kacmar, 2000). Por conseguinte, a centralidade trabalho-família diz respeito ao julgamento individual acerca da importância que a esfera laboral na vida dos indivíduos, em relação à esfera familiar (Carr et al., 2008).

Xie et al. (2017) consideram que os indivíduos com um maior foco na centralidade trabalho-família são aqueles em que a atividade profissional é a atividade central nas suas vidas. Consequentemente, despendem mais tempo e energia na vida profissional contribuindo com um maior significado para o seu autoconceito em comparação à esfera familiar (Kahn et al., 1964). A centralidade trabalho-família entende-se como a crença que os indivíduos possuem acerca da importância que a esfera profissional possui na sua identidade (Carr et al., 2008; Paullay et. al., 1994). Numa circunstância em que existe um maior foco na vida profissional, estes irão apresentar mais dificuldades na gestão da sua vida pessoal, pois investem uma maior quantidade recursos de modo a dar resposta às exigências do meio profissional (Greenhaus & Beutell, 1985; Gillet et al., 2021). Por

outro lado, os indivíduos com um elevado nível de centralidade família-trabalho admitem que a esfera familiar é o papel mais importante na sua vida e têm uma maior preferência pelas tarefas familiares (Shi et al., 2021; Xie et al., 2017).

Estudos efetuados por Carr et al. (2008) e Zhang et al. (2013), demonstraram que a centralidade trabalho-família tem implicações significativas no local de trabalho, tais como, o desapego psicológico, compromisso no trabalho, satisfação laboral e retenção de talentos. Porém, as investigações acerca da influência da centralidade família-trabalho são ainda mínimas (Xie et al., 2017).

No que diz respeito aos consequentes deste conceito denominam-se como impactos positivos a nível da satisfação profissional, retenção dos colaboradores nas organizações, compromisso organizacional (Carr et al., 2008; Xie et al., 2017), performance, comportamentos de cidadania organizacional (Usman, 2021) e criatividade (Hao et al., 2022; Volery & Tarabashkina, 2021).

Atualmente, a família e o trabalho são indiscutíveis como fontes de valorização da vida dos indivíduos, independentemente da sociedade e da cultura. Verifica-se que o tempo e a energia são recursos escassos e limitados na vida dos indivíduos. Assim, considera-se que a dedicação à esfera profissional esgota o tempo e a energia disponível para dedicar à família (e.g., Gato, 2018; Goode, 1960; Greenhaus & Beutell, 1985). Por conseguinte, esta situação conduz a uma posição de conflito. A centralidade trabalho-família pode influenciar não só a esfera profissional, mas também a vida familiar (Gato, 2018; Xie et al., 2017).

Em suma, os indivíduos com maior centralidade no trabalho experienciam níveis superiores de conflito trabalho-família (CTF), no entanto indivíduos com uma maior centralidade familiar experienciam níveis superiores de conflito família-trabalho (CFT) (Michel et al., 2011; Xie, 2017). Pode dizer-se que devido às alterações sociais, demográficas e económicas sentidas nos últimos anos, são acompanhadas por um conjunto elevado de exigências impostas aos indivíduos, às famílias, às organizações e à sociedade. Consequentemente, estas esferas influenciam o modo como se articula a vida profissional e a vida pessoal (Bagger & Li, 2012; Donnelly et. al., 2016; Sousa, 2020). As diferentes dimensões de trabalho, da família, do indivíduo e do contexto de cada situação, podem efetivamente gerar tensões e conflitos entre a vida profissional e a vida pessoal.

1.2. Conflito trabalho-família e conflito família-trabalho

A problemática da conciliação entre a vida laboral e a vida familiar, é um tema pertinente nas sociedades atuais, bem como na gestão dos recursos humanos das organizações (Confederação Empresarial de Portugal, 2018). Equilibrar os papéis familiares e profissionais é um desafio, devido às mudanças socioeconómicas que contribuem para reformular conceitos e papéis de género, progressão de carreira e a visão da centralidade da família na identidade pessoal (Donnelly et al., 2016; Sousa et al., 2020).

Atualmente, para qualquer indivíduo que possua um emprego e compromissos familiares, torna-se cada vez mais difícil conciliar a esfera profissional e a esfera familiar (Duxbury & Higgins, 1994; OCDE, 2011). O papel da mulher e o papel do homem expandem-se no âmbito profissional e familiar, devido às responsabilidades, mudanças no seu quotidiano e estilo de vida, sendo expectável aumentar o *stress* na esfera familiar e na esfera laboral (Grandey et al., 2005; Sousa et al., 2020). Pode dizer-se que a importância e o peso atribuído à família e ao trabalho, influenciam as escolhas que homens e mulheres, pais e mães, fazem diariamente na vida pessoal e profissional.

Inevitavelmente, os indivíduos dedicam mais tempo e energia ou à esfera profissional ou à esfera familiar o que poderá dar origem a eventuais conflitos, que por sua vez, podem ser difíceis de se gerir e conciliar (Confederação Empresarial de Portugal, 2018).

Na abordagem do conceito conflito deve ser atribuída uma definição concisa, de forma a possibilitar a compatibilização com as designações de trabalho e de família. Por conseguinte, o conflito é referido quando existe um indivíduo ou grupo que interfere nos objetivos ou bem-estar do(s) outro(s). Cunha et al. (2007, p. 518) definem este conceito como a “interação de pessoas interdependentes que percecionam a existência de objetivos, desejos e valores opostos e que encaram a outra parte como potencialmente capaz de interferir na realização dessa finalidade”. Deste modo, pode-se afirmar que o conflito surge em qualquer situação, na qual existam pretensões distintas. Neste sentido, o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho são definidos como uma forma de conflito entre papéis em que ambas as esferas exercem pressão uma sobre a outra e são mutuamente incompatíveis (Kahn et al., 1964; Kossek, 2016), tornando difícil a participação do indivíduo em ambos os domínios. Greenhaus e Beautell (1985) consideram que o CTF e o CFT demonstram a incapacidade individual de gerir as

pressões existentes nos domínios laboral e familiar, devido à incompatibilidade entre ambos os domínios, pela existência de um conflito interno do indivíduo entre o papel que desempenha no meio laboral e os papéis desempenhados nas restantes vertentes da sua vida.

Deste modo, o CTF caracteriza-se como um conseqüente negativo no domínio laboral para o familiar (Byrne & Barling, 2017; Greenhaus & Beutell, 1985; Mäkelä & Suutari, 2011), e sucede sempre que o indivíduo dedica uma grande quantidade de tempo a trabalhar, diminuindo o tempo para a realização das tarefas familiares (Soomoro et al., 2018). Por exemplo, se é necessário trabalhar mais horas para além do horário previsto. Enquanto o CFT gera-se sempre que os encargos familiares afetam a prestação laboral do indivíduo (Oliveira et al., 2013). Por exemplo, um dos pais tem de faltar ao trabalho para cuidar dos filhos.

O CTF-FT possui dois elementos que os caracterizam, a bidirecionalidade e a multidimensionalidade. A bidirecionalidade revela a influência exercida entre os domínios, isto é, as tarefas profissionais poderão interferir na vida familiar, como a vida familiar poderá interferir no campo profissional. Inicialmente o conflito era considerado como unidirecional, pois era apenas analisada a interferência do domínio laboral no domínio familiar, no entanto o conflito poderá ocorrer em ambos os domínios (Frone et al., 1992; Greenhaus & Allen, 2011; Netemeyer et al., 1996). Já a multidimensionalidade refere-se às três formas de conflito que um indivíduo poderá experienciar.

Greenhaus e Beutell (1985) consideram que o conflito entre a vida profissional e a vida familiar, pode ser caracterizado de acordo com a natureza da sua fonte, destacando-se três tipos de conflito: 1) conflito baseado no tempo; 2) conflito baseado na tensão; e 3) conflito baseado no comportamento. O conflito baseado no tempo recorre ao recurso tempo necessário para desempenhar um dos papéis, reduzindo o tempo disponível para a execução do outro papel noutra domínio da vida do indivíduo. Esta situação reflete-se no excesso de trabalho perante as responsabilidades familiares (Greenhaus & Beutell, 1985). O conflito baseado na tensão envolve a pressão sentida pelo indivíduo na execução de um papel que afeta negativamente o outro papel, isto é, caracteriza-se pela pressão na execução de certas tarefas, por exemplo, cansaço, irritabilidade, que acabam por afetar o cumprimento dos objetivos do papel noutra domínio (Greenhaus & Beutell, 1985). O conflito baseado no comportamento está relacionado com a incompatibilidade de comportamentos esperados em cada função, isto é, existe uma certa divergência de comportamentos dos indivíduos nas suas funções e é expectável criar-se expectativas

acerca dos comportamentos dos indivíduos em certas posições (Greenhaus & Beutell, 1985).

Em suma, conclui-se que a presença de CTF-FT é um elemento prejudicial para o desempenho laboral dos indivíduos, pois quanto maior o conflito experimentado pelo trabalhador, mais negativo será o seu desempenho nas tarefas profissionais (Novitasari et al., 2020). A exigência de um bom desempenho do indivíduo no domínio profissional e no domínio familiar, pode contribuir para o surgimento de conflitos entre as duas vertentes, apesar de ambas serem consideradas como interdependentes uma da outra. Neste sentido, são vários os estudos que têm procurado aprofundar as causas e as consequências do CTF e CFT.

1.3. Antecedentes e consequentes do conflito trabalho-família e do conflito família-trabalho

1.3.1. Antecedentes do conflito trabalho-família

Ao longo dos anos foram efetuadas inúmeras investigações tendo como foco principal o CTF e os seus antecedentes e consequentes. A grande maioria dos resultados, mostraram que existe maioritariamente uma interferência do trabalho na família em relação à interferência da família no trabalho (Aguiar, 2014; El-Kassem, 2019; Frone, et al. 1992; Haar & Brougham, 2020; Santuja & Barham, 2005). Oliveira et al. (2013) reconhece como várias as hipóteses referentes aos antecedentes do CTF, nomeadamente a flexibilidade de horário, progressão de carreira, suporte pelos superiores hierárquicos. Para além destes fatores, foram ainda mencionados os fatores idade, cargo de chefia, o tempo na empresa e o tipo de empresa como sendo componentes fulcrais que influenciam os antecedentes de CTF. Alguns estudos apontam que a pressão sentida em contexto laboral, a falta de *feedback* por parte das chefias e de apoio no emprego, pouca autonomia na tomada de decisão (Grzywacz & Marks, 2000), horas extraordinárias, insegurança no local de trabalho e a inexistência de uma cultura organizacional amigável dos colaboradores prejudicam o bom funcionamento na relação trabalho e família (Voydanoff, 2005).

Aguiar et al. (2014) efetuou um estudo no qual revela que um maior comprometimento profissional tem uma relação negativa perante o domínio trabalho-família. Com isto, identificou-se que este fator poderá ser um elemento potencializador do CTF, pois o indivíduo possui um maior comprometimento profissional.

Conseqüentemente, o mesmo não compreende a existência da sobreposição das exigências laborais face as exigências familiares.

Estudos efetuados têm demonstrado que os indivíduos com filhos sofrem mais com a interferência do trabalho na vida familiar, de forma positiva ou negativa, quando o tempo dedicado ao trabalho, diminui a atenção dedicada à família (Baxter & Alexander, 2008). Pode-se dizer que o CTF ocorre com maior frequência entre casais com filhos em comparação com os casais sem filhos (Greenhaus & Beutell, 1985). Por outro lado, Herman e Gyllstrom (1977) comprovaram que os indivíduos casados experienciam maiores níveis CTF que os indivíduos solteiros. Além da existência de filhos, o número de filhos menores e/ou pessoas dependentes, a distribuição desigual de tarefas na família, a falta de apoio familiar e a tensão familiar influencia a relação trabalho-família (Frone et al., 1992; Grzywacz & Marks, 2000; Michel et al., 2011; Sousa et al., 2020).

No entanto, poderá existir uma forma de amenizar os efeitos negativos do conflito dos papéis considerando a capacidade e a resiliência de proporcionar horários flexíveis e suporte, quer por parte das chefias, quer por parte dos colegas de trabalho (Bryon, 2005).

1.3.2. Antecedentes do conflito família-trabalho

As mudanças que ocorrem no mundo profissional têm exigido bastante aos indivíduos, gerando conseqüências na vida pessoal e na qualidade de vida no trabalho (Silva et al., 2020). A vida familiar dos indivíduos é afetada pelas exigências do mundo profissional, dificultando a realização dos papéis na vida familiar, tais como prestar cuidados aos filhos e outros dependentes, o que conseqüentemente as responsabilidades familiares prejudicam o desempenho laboral (Carr et al., 2008; Premeaux et al., 2007).

Deste modo, Bryon (2005) considerou como antecedentes do CFT algumas variáveis não relacionadas com o trabalho, nomeadamente o conflito conjugal, o exercício das tarefas domésticas de ambos os cônjuges, o suporte familiar, o conflito familiar e o número de filhos. Estas variáveis são consideradas como extralaborais o que naturalmente afeta o sistema psicológico e/ou físico, colocando em causa o bem-estar da vida profissional e da vida familiar.

Oliveira et al. (2013) considera como antecedentes do CFT as políticas estabelecidas pela organização de apoio à estrutura familiar. No que diz respeito à estrutura familiar são definidos alguns fatores que abordam o CFT, sobretudo os horários diferentes ou até mesmo incompatíveis com as tarefas familiares. Deste modo, todas as

responsabilidades e exigências da esfera familiar e da esfera profissional exigem atenção, tempo e dedicação para a sua realização, tal como é fundamental evitar a sobreposição de tarefas (e.g., Dinh et al., 2017; Haar & Brougham, 2020; Michel et al., 2011).

Em suma, toda a conjuntura familiar poderá afetar o CFT, dependendo do valor, atenção e energia dada a cada uma das variantes. Desta forma, este conflito ocorre sempre que o indivíduo não equacione as necessidades familiares com as necessidades laborais, afetando a qualidade de vida e profissional.

1.3.3. Consequentes do CTF e CFT

Como analisado anteriormente, existem diversos fatores que poderão contribuir para o conflito trabalho-família e conflito família-trabalho, designadamente, o horário de trabalho, carga laboral, estado civil e a existência de filhos, resultando numa participação desequilibrada entre os papéis familiares e laborais (Greenhaus & Beutell, 1985).

Como consequências positivas do CTF poderá ser considerado o *commitment* laboral, salário e experiência profissional (Bilge et al., 2021). Contudo, horários irregulares e horas extraordinárias irão conduzir a uma redução do tempo para a realização de tarefas familiares devido ao tempo e esforço excessivo na realização do trabalho (Aras & Karakiraz, 2013; Greenhaus & Beutell, 1985). Segundo Oliveira et al. (2013) as consequências do CTF são abrangidas pela insatisfação profissional, intenção de despedimento do indivíduo, o *stress* e o absentismo. Fotiadis et al. (2019) consideram que o CTF contribui para a redução do bem-estar dos indivíduos, contribuindo para um crescimento dos níveis de *stress* psicológico. A sobrecarga e pressão a que os trabalhadores estão sujeitos impedirá a concretização do dever familiar, que se encontra articulado com o aparecimento de sintomas de fadiga, *stress* e emoções negativas (Ahmad, 2008; Wisnu & Kumalaningrum, 2016). Estas consequências, terão um impacto no bem-estar psicológico do indivíduo, principalmente na esfera familiar (Zakaria & Ismail, 2017).

Quando as responsabilidades familiares interferem com a vida profissional, afirma-se que ocorre CFT, tendo como consequências: baixos níveis de satisfação matrimonial, aparecimento de tensão e *stress* que se irão transformar num obstáculo à realização das tarefas laborais (e.g., Büyüksahin-Sunal et al., 2022; San & Juhari, 2021; Wisnu & Kumalaningrum, 2016). Deste modo, o desequilíbrio entre as vertentes profissionais e familiares poderão aumentar a probabilidade de surgimento de patologias físicas e

psicológicas, designadamente o *burnout* (e.g., Blanco-Donoso et al., 2021; Kocalevent et al., 2020; Recuero & Segovia, 2021).

Em suma os consequentes do CTF-FT podem conduzir a níveis baixos de bem-estar e satisfação com a vida. Devido às exigências do mundo atual o indivíduo poderá sentir-se incapaz de harmonizar as diversas exigências de ambos os domínios na sua vida, que requerem investimento de recursos como tempo, energia, dedicação e esforço. Esta situação pode conduzir a uma escolha entre a vida profissional e a vida familiar, gerando conflitos interpessoais, conflitos intrapessoais e emoções negativas – frustração, vergonha, raiva ou culpa (Ilies et al., 2012; Sousa et al. 2018).

1.4. Culpa trabalho-família e culpa família-trabalho

A culpa, segundo Cho e Allen (2011, p. 278), pode ser definida como “uma emoção desagradável que é experimentada quando um indivíduo reconhece a responsabilidade por uma falha percebida para atender às normas ou cumprir objetivos pessoais”. Neste seguimento, Tangney et al. (2007), definiram a culpa como uma emoção moral que decorre da autoavaliação negativa de um indivíduo, quando este acredita que a sua conduta, pensamento ou emoção divergem do seu código de ética ou de normas cívicas ou sociais.

Algumas das evidências mais recentes de neuroimagemologia demonstraram que a culpa também é considerada como uma emoção complexa que surge da combinação de diferentes emoções básicas (Celeghein et al., 2017). Em certas situações, os indivíduos ponderam que deveriam ter pensado, sentido e/ou agido de outra forma, originando nos indivíduos sentimentos de culpa (Kubany, 1994). Desta forma, a culpa é vista como negativa quando os indivíduos sentem que infringiram os seus padrões e valores internos (Korabik, 2014; Kubany, 1994).

A escolha entre a vida profissional e a vida familiar provoca um sentimento de culpa (Cho & Allen, 2011), visto que existe uma divergência entre o nível de participação na esfera profissional e na esfera familiar (Hochwarter et al., 2007; Sousa et al. 2018). Esta situação acontece quando as esferas são incompatíveis, e nesse caso os indivíduos deverão tomar decisões que resultem na escolha do trabalho em vez da família ou na escolha da família em vez do trabalho. Esta escolha é necessária, mas ao mesmo tempo é uma escolha incompatível por ser uma escolha em diferentes domínios da vida do

indivíduo. Assume, assim, o gasto de uma grande quantidade de tempo e energia, tornando-se difícil conciliar ambos os domínios (Greenhaus & Powell, 2003).

Vários estudos demonstraram que o CTF-CFT e a culpa estão relacionadas (e.g., Gonçalves et al., 2018; Sousa et al., 2020). Segundo Aycan e Eskin (2005) a culpa quando associado a questões relacionadas com o emprego, consequentemente encontra-se associada a uma série de consequências negativas, tais como, inflexibilidade de horário, depressão e baixa satisfação com a vida, políticas organizacionais rígidas e paternidade.

Os autores Hochwater et al. (2007) examinaram a capacidade de os indivíduos gerirem os seus recursos laborais, de forma a reduzir os efeitos negativos da culpa causado pelo trabalho. Os autores realizaram dois estudos com alunos de escolas de negócios e funcionários públicos como participantes. Com este estudo descobriram que a culpa induzida pelo trabalho, tem efeitos prejudiciais na satisfação com o trabalho e com a vida quando os indivíduos não tinham a capacidade de gerir os seus próprios recursos. Porém, as consequências negativas da culpa relacionada ao trabalho e a satisfação com a vida foi neutralizada com a capacidade de os trabalhadores gerenciarem os seus recursos laborais.

Timothy et al. (2006) investigaram o efeito do CTF sobre as emoções de culpa e hostilidade e as implicações do CTF e as emoções na satisfação com a carreira e na satisfação familiar. Este autor efetuou um estudo, no qual utilizou uma amostra de 75 indivíduos por um período de 2 semanas, revelando que o CFT vivenciado na esfera profissional e o CTF experienciada na esfera familiar, foram altamente associados à culpa e à hostilidade na esfera profissional e na esfera familiar respetivamente.

As mulheres são mais sensíveis e mais vulneráveis ao sentimento de culpa em comparação com os homens (McElwain & Korabik, 2005). Enquanto para a mulher o sentimento de culpa associa-se à incapacidade de prestar cuidados familiares e apoio financeiro em simultâneo, já para o homem este sentimento advém do facto de não poder sustentar financeiramente a família (Di Leonardo, 1987; Turner & Stets, 2005). Isto é, a culpa não é sentida da mesma forma por ambos os géneros (Vermot, 2015). Este facto deve-se em grande parte às representações sociais contrastantes dos atributos e características pessoais, interesses, competências e motivações de homens e mulheres, na esfera profissional e na esfera familiar. Normalmente, aos homens têm sido atribuídos os papéis de responsabilidade de ser o “ganha-pão” da família, competitividade e força, já as mulheres são vistas no seio familiar mais emocionais e relacionais com os outros (Gonçalves et al., 2018; Monteiro et al., 2015).

A culpa trabalho-família resulta numa variedade de consequências negativas, tais como insatisfação familiar e com a vida e maior nível psicológico de angústia e intenções de rotatividade de emprego (Korabik 2015; Korabik et al., 2017). Situações como o conflito e a culpa associada ao trabalho e à família, poderão interferir negativamente com a satisfação com a vida e com a satisfação com a carreira (Ergeneli et al., 2009; Zhag et al., 2019).

Em suma, a culpa decorre da impossibilidade de conseguir equilibrar o trabalho e a família, apresentando várias consequências negativas, tais como a depressão, menor satisfação com a vida, com as políticas organizacionais, com a parentalidade e diminuição do tempo passado com os filhos (Aycan & Eskin, 2005). Além de que, a culpa está associada à interface trabalho-família, que resulta da escolha que os indivíduos têm de efetuar entre o domínio profissional e domínio pessoal e familiar (Conlin, 2000; Pollock, 1997; Sousa et al., 2018).

1.5 Satisfação com a carreira

Carlson e Kacmar (2000) consideram que o conflito de papéis no trabalho tem um maior impacto na satisfação com a carreira nos trabalhadores que possuem maior centralidade no papel familiar. Os pesquisadores acrescentam que o *stress* sentido na esfera profissional, poderá reduzir o nível de satisfação com a carreira devido ao facto de que o trabalho não é avaliado e é considerado como uma intrusão ao papel da família.

A psicologia do desenvolvimento, referente às teorias de desenvolvimento da vida adulta, contribuiu de forma valiosa para a compreensão das carreiras dos indivíduos (Rego et al., 2020). Segundo Levinson et al. (1978) e Super (1957) as teorias de estádios de carreira surgem com o desenvolvimento de carreira em paralelo ao desenvolvimento do indivíduo. Deste modo, os autores identificam a carreira como um processo evolutivo que deve ser estudado ao longo da vida. Cada estágio de carreira representa um conjunto de temas ou tarefas específicas que equivale a um período etário e específico do ciclo de vida. Estas teorias são alvo de críticas, pois não consideram as experiências da vida familiar dos indivíduos (Bagdadli & Gianecchini, 2019).

A satisfação com a carreira, de acordo com Gattiker e Larwood (p.77, 1989), é vista como “a orientação afetiva do indivíduo para a sua carreira” e como um indicador de qualidade de vida. Ainda, segundo Abele et al. (2011), a satisfação com a carreira é uma medida de referência para a carreira subjetiva de sucesso, pelo qual os indivíduos avaliam

o seu desenvolvimento profissional de acordo com padrões e objetivos pessoais já estabelecidos. A satisfação com a carreira tem em conta o progresso profissional, os sucessos profissionais e abrange uma vasta gama de aspetos entre os quais o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal (Heslin, 2005).

Derr (1986) considera que os indivíduos se definem a si próprios a partir das noções que possuem do conceito de carreira. O autor salienta que existem cinco orientações, que diferem em relação às motivações básicas, custos e benefícios envolvidos, estratégias de sucesso e implicações para a gestão de carreira, sendo elas, *getting head* (GA), *getting secure* (GS), *getting high* (GH), *getting free* (GF) e *getting balanced* (GB).

O *getting head* diz respeito a indivíduos ambiciosos, competitivos e focados na sua carreira, que procuram ascender dentro ou fora da organização. O *getting secure* são indivíduos que procuram segurança e estabilidade na carreira, são leais à organização, considerados como trabalhadores esforçados e previsíveis na sua rotina e são resistentes às mudanças organizacionais. O *getting high* identifica os indivíduos como motivados e entusiastas para melhorar as suas competências profissionais e adquirirem mais conhecimento profissional. Os indivíduos não são motivados por recompensas monetárias e não hesitarão em aceitar um emprego mais desafiante. O *getting free* são indivíduos que procuram a autonomia e a independência profissional, isto é, são eles os próprios gestores e não são motivados pelas recompensas financeiras. O *getting balanced* acontece quando os indivíduos veem a família, o trabalho e o seu autodesenvolvimento de igual forma, sendo trabalhadores leais à organização, mas quando sentem que as suas necessidades são realizadas, sentem-se satisfeitos consigo próprios e com a vida (Derr, 1986).

A satisfação com o trabalho e a satisfação com a carreira são conceitos subentendidos, pois não podem ser medidos de uma forma direta. A única forma de medição acaba por ser a perceção dos trabalhadores têm sobre o seu próprio trabalho que determina o nível de satisfação no trabalho. Segundo Murawski et al. (2003) a satisfação no trabalho pode ser definida como uma emoção que deriva da opinião pessoal de um trabalhador acerca do seu próprio trabalho, fornecendo uma medida de afeto específico no trabalho. Enquanto a satisfação com a carreira representa os sentimentos dos indivíduos em relação às experiências profissionais relacionadas com o trabalho e atividades de toda a carreira profissional (Murawski et al., 2003; Zhu, 2012).

Alguns estudos indicam que o CTF está negativamente relacionado com a satisfação com a carreira (Anafarta & Apadym, 2016; Simone et al., 2012; Sousa et al., 2023). Os altos níveis de satisfação com a carreira contribuem para que os trabalhadores

se sintam mais satisfeitos (Payakachat et al., 2011). Por outro lado, Latham e Pinder (2005) indicam a hipótese de que quando um indivíduo se sente insatisfeito com a sua carreira profissional, fica mais motivado para a mudança de emprego, desenvolvendo uma nova estratégia para a progressão na sua carreira.

Segundo Kossek e Ozeki (1998) mostraram a existência de uma relação negativa entre o CFT e a satisfação com a carreira.

Deste modo, a satisfação com a carreira refere-se à satisfação que os trabalhadores obtêm de vários aspetos da sua carreira profissional, nomeadamente, o sucesso profissional, oportunidades de desenvolvimento, promoções e experiências profissionais (Korman et al., 1983; Zhu, 2013). Além de que a satisfação com a carreira é uma parte fulcral para a vida profissional, apresentando consequências a nível pessoal e a nível organizacional.

1.6. Satisfação com a vida

A satisfação com a vida foi concetualizada como uma “avaliação cognitiva da vida” (Diener, 1984, p. 550). Deste modo, a satisfação com a vida é definida como uma das medidas do bem-estar psicológico, que revela a avaliação pessoal do indivíduo sobre determinados domínios da sua vida (saúde, trabalho, ambiente familiar e social) (Oliveira et al., 2009). Isto é, a satisfação com a vida é baseada no conhecimento, na avaliação e na qualidade das experiências que abrangem toda a vida de um indivíduo (Simone et al., 2013; Treistman, 2004), efetuando uma avaliação global da sua satisfação e qualidade de vida, recorrendo aos seus próprios critérios (Pavot & Diener, 1993). A satisfação com a vida é uma variável baseada nos julgamentos do próprio indivíduo (Diener et al., 1985) realizada sobre a sua qualidade de vida, profissão (Qu & Zhao, 2012), a família, o estado de saúde, as relações interpessoais, entre outras (Pavot & Diener, 1993).

A satisfação com a vida pode ser composta por dois fatores sendo um de natureza cognitiva (relacionado com o julgamento da satisfação com a vida de forma geral ou por domínios específicos) e outro de natureza emocional (associado ao equilíbrio entre os afetos positivos e negativos) (Pavot et al., 1991).

A satisfação com a vida é uma das condições para atingir o bem-estar, que geralmente é entendido como a posse de uma vida boa e feliz, dependendo dos sucessos em diversas áreas da vida dos indivíduos, destacando os relacionamentos, a saúde, o trabalho, a prosperidade económica, a espiritualidade e o lazer (Diener & Biswas-Diner, 2008).

As condições de trabalho como oportunidades profissionais, autonomia, segurança no emprego, trabalho satisfatório, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal impactam positivamente a satisfação com a carreira, aumentando a satisfação com a vida (Drobnic et al., 2010). Para um trabalho percebido como digno, estas características devem estar presentes, relacionando-se positivamente com a motivação, já que os indivíduos se sentem realizados com uma vida profissional com significado (Ferraro et al., 2018). Neste sentido, um emprego que não proporcione o sentimento de satisfação, apresenta um impacto negativo no bem-estar subjetivo (Dockery, 2014). De acordo com Zalewska (1999), a satisfação com a carreira deve ser compreendida como um dos principais elementos da satisfação com a vida.

Tendo em conta a vida profissional e a vida familiar como os dois domínios predominantes na vida dos indivíduos, estes mostram-se como essenciais para a verificação dos níveis de satisfação com a vida. Neste sentido, a vida profissional é considerada como um elemento crucial para que o indivíduo atinga uma maior satisfação com a vida. Aziz e Zickar (2006) declaram que quanto menor for o equilíbrio entre a esfera profissional e a esfera familiar menor será o nível de satisfação com a vida, contribuindo deste modo para o CTF-FT.

Alguns estudos revelaram um possível efeito direto na relação trabalho-família e os indicadores de bem-estar e qualidade de vida ou um efeito indireto mediado por outras variáveis (De Simone et al., 2013).

De acordo com um estudo realizado por Oliveira et al., (2009) verificou-se que quanto menor a satisfação com a vida, maior é a tendência e ambição dos indivíduos em mudar de emprego. Além desta necessidade, quanto maiores os níveis de *stress*, ansiedade e depressão, menores serão os níveis de satisfação com a vida.

Vários estudos demonstraram efeitos negativos do CTF-FT, nos quais foram consideradas as variáveis individuais (bem-estar e satisfação com a vida) e variáveis organizacionais (esgotamento, *burnout* e satisfação no trabalho). Deste modo, situações como o CTF-FT e culpa associados à esfera do trabalho e à esfera familiar respetivamente, são suscetíveis de interferir de forma negativa na satisfação com a vida e na satisfação com a carreira (Ergeneli et al., 2009; Sousa et al., 2023; Zhag et al., 2019). Outro estudo realizado por Haar e Roche (2010) comprovaram que a satisfação com a vida pode servir de mediador entre o suporte familiar e a satisfação profissional e potenciais necessidades de rotatividade e *burntout*. Assim, a satisfação com a vida encontra-se diretamente relacionada com a satisfação profissional e, conseqüentemente, com o CTF.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (2011) defende que é fundamental desenvolver medidas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, visto que as condições de trabalho e as políticas familiares afetam a capacidade das pessoas de conciliar ambas as esferas.

Perante o exposto é essencial para a satisfação com a vida, os indivíduos sentirem-se essencialmente satisfeitos com a sua carreira profissional, mas também com a sua vida familiar. Consequentemente, ambos os domínios estão interligados, isto é, a vida profissional influencia o sucesso e bem-estar na vida familiar, tal como a vida familiar influencia a satisfação na vida profissional.

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

2. Metodologia

2.1. Objetivos e hipóteses de investigação

Alguns estudos têm documentado que a centralidade trabalho-família tem implicações significativas relacionadas com o trabalho (Carr et al., 2008; Zhang et al., 2013). Considerando que o tempo e energia são recursos limitados, a dedicação trabalho-família esgota o tempo e a energia disponível para a dedicação família-trabalho (e.g., Goode, 1960; Greenhaus & Beutell, 1985). Esta situação, conduz a um conflito, já que a centralidade trabalho-família pode influenciar não só a esfera profissional, mas também a esfera familiar (Xie et al., 2017). Assim, foi definida a seguinte hipótese de investigação:

H1: A centralidade TF influencia o conflito TF-FT.

As perspetivas do conflito trabalho-família consideram a participação simultânea na esfera profissional e familiar, como causa de conflito entre papéis, no qual as obrigações de cada domínio são mutuamente incompatíveis em alguns aspetos (Kahn et al., 1964). Neste sentido, o indivíduo, ao assumir o seu papel no domínio profissional, pode ter dificuldades na concretização do seu papel no domínio familiar, e consequentemente sentimentos de culpa. Assim, foram delineadas as seguintes hipóteses:

H2: O conflito TF influencia a culpa TF.

H3: O conflito FT influencia a culpa FT.

H4: A centralidade TF e o conflito TF-FT influenciam a culpa TF-FT.

A dificuldade em alcançar um balanço entre o trabalho e família pode afetar as expectativas de carreira, principalmente os indivíduos que são mais centrados na esfera familiar. A escolha entre a vida profissional e a vida familiar, além de gerar conflitos e sentimento de culpa, podem diminuir a satisfação com a carreira pelo que se avança:

H5: O conflito TF-FT e a culpa TF-FT influenciam a satisfação com a carreira.

A satisfação com a vida familiar é um elemento fundamental que contribui para a satisfação na vida em geral dos indivíduos (Nordenmark, 2020) e o conflito trabalho-

família pode apresentar um efeito negativo na satisfação familiar (Burch, 2019). Os indivíduos que enfrentam problemas em gerir o tempo e energia, devido à esfera profissional, poderão sentir um baixo nível de satisfação familiar e consequentemente uma maior insatisfação com a vida (Gopalan & Pattusamy, 2020). Assim, é avançada a seguinte hipótese:

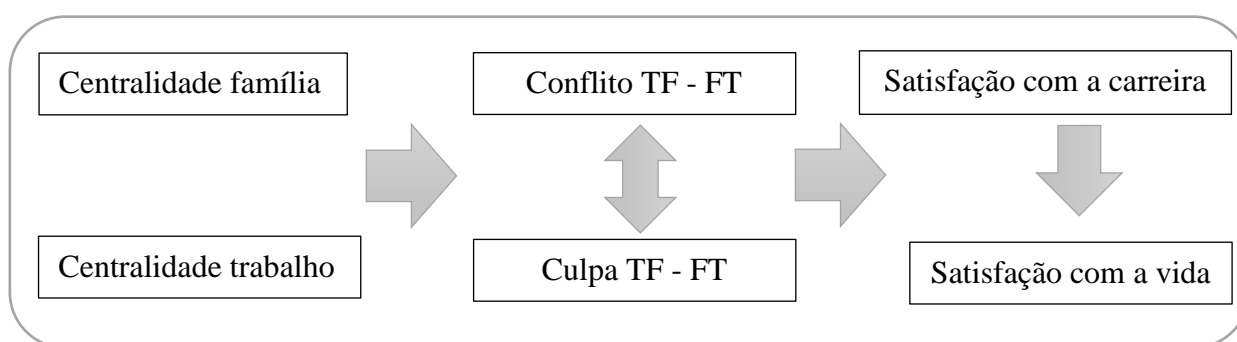
H6: O conflito TF-FT e a culpa TF-FT influenciam a satisfação com a vida.

A satisfação com a carreira está associada a vários resultados desejáveis, tais como, o desempenho no trabalho, comportamento de cidadania organizacional, absentismo e satisfação com a vida (Erdogan et al., 2012; Hagmaier et al., 2018) pelo que se avança a seguinte hipótese:

H7: A satisfação com a carreira influencia a satisfação com a vida.

Figura 2.1.

Modelo de análise em estudo



2.2. Amostra

Para a recolha da amostra recorreu-se ao método de amostragem por conveniência, considerando como critério de inclusão os indivíduos profissionalmente ativos. A amostra recolhida é composta por 256 indivíduos, dos quais 64.1% ($n = 164$) pertencem ao género feminino e 35.9% ($n=92$) são do género masculino, com idades compreendidas entre os 21 e os 71 anos ($M=39.2$; $DP=9.83$).

Relativamente aos dados sobre o número de filhos verificou-se que 9% ($n = 23$) não possuem filhos, 28.5% ($n = 73$) têm 1 filho, 30.9% ($n=79$) têm 2 filhos, 2.7% ($n = 7$) têm 3 filhos, 1.6% ($n = 4$) têm 4 filhos e 0.8% ($n = 2$) têm 5 filhos e 26.6% ($n = 68$) dos inquiridos não responderam a esta questão. A maioria dos participantes é casado ou vive

em união de facto ($n = 149$; 58.2%), enquanto 31.3% ($n = 80$) são solteiros e 10.2% ($n = 26$) são divorciados.

Quanto às habilitações literárias, os inquiridos distribuem-se por todos os graus de ensino, sendo os mais comuns o ensino secundário ($n = 111$; 43.4%) e o ensino superior com uma licenciatura ($n = 88$; 34.4%).

Quanto ao nível da atividade profissional, os dados obtidos são distintos, no entanto é acentuado o setor terciário como dominante no setor de atividade profissional ($n = 211$). No que concerne à instituição que os inquiridos pertencem, a maioria dos inquiridos 69.5% ($n = 178$) pertencem ao setor privado, enquanto 26.6% ($n = 68$) pertencem ao setor público. Relativamente ao vínculo contratual 26.2% ($n = 67$) possuem um contrato com termo, 52% ($n = 133$) possuem contrato sem termo e 14,5% ($n = 37$) são trabalhadores independentes e 4.7% ($n = 12$) possuem outro tipo de contrato. No que diz respeito ao horário laboral 5.9% ($n = 15$) trabalham em regime de *part-time* e 83.2% ($n = 213$) trabalham em regime *full-time*.

Relativamente ao questionamento acerca dos inquiridos possuírem uma chefia flexível 59.8% ($n = 153$) apresentou uma resposta positiva, enquanto 33.2% ($n = 85$) apresentou uma resposta negativa. No que diz respeito à isenção de horário 23.8% ($n = 61$) afirma que têm isenção de horário e 68.8% ($n = 176$) não detém essa responsabilidade. Neste sentido, 34.4% ($n = 88$) afirma que possui dificuldade em conciliar trabalho-família, vivenciado o conflito trabalho-família e 65.2% ($n = 167$) dos inquiridos consegue conciliar a vida profissional e a vida familiar.

2.3. Instrumentos

De acordo com o nosso objetivo, os participantes responderam a um questionário composto por várias escalas, assim como questões relacionadas com a esfera profissional e a esfera familiar, contemplando as seguintes escalas:

Escala de Culpa Trabalho-Família e Família-Trabalho – foi utilizada a adaptação portuguesa de Gonçalves et al. (2018) da escala originalmente desenvolvida por McElwain et al. (2005). É uma escala composta por 7 itens que avaliam duas dimensões: culpa trabalho-família (4 itens, e.g., item 2 “Sinto-me culpado(a) por não poder cuidar da minha família tão bem como gostaria.”) e culpa família-trabalho (3 itens, e.g., item 6

“Arrependo-me de faltar ao trabalho devido a responsabilidades familiares”). As respostas são dadas numa escala de *Likert* de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Em relação aos níveis de consistência interna, a dimensão Culpa TF apresentou um alfa de *Cronbach* de .84, e a dimensão Culpa FT um alfa de .83, valores idênticos aos obtidos pelos autores (Culpa TF $\alpha = .86$; Culpa FT $\alpha = .84$ (Gonçalves et al., 2018).

Escala de Conflito trabalho-família e família-trabalho – As escalas de CTF e CFT, adaptadas para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), foram originalmente desenvolvidas em inglês por Netemeyer et al. (1996). Esta escala composta por 10 itens, cotados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) é um instrumento bidimensional que avalia as duas dimensões do conflito: conflito trabalho-família (5 itens, e.g., item 1: “As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar”; item 4: “O meu emprego não permite ausências por motivos familiares”) e conflito família-trabalho (5 itens, e.g., item 7: “Prescindindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa”; item 9: “A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias”). Relativamente à consistência interna, os autores da versão portuguesa obtiveram um valor de 0.86. Quanto às suas dimensões, os valores oscilaram entre .88 para o CTF e .87 para o CFT (Santos & Gonçalves, 2014). Neste estudo os valores de alfa obtidos foram de .90 para a dimensão CTF e de .87 para a dimensão CFT.

Satisfação com a carreira – foi utilizada a *Career Satisfaction Scale (CSS)* de Greenhaus et al. (1990), que foi traduzida para português, através de um processo de tradução-retradução, para o presente estudo. É uma escala composta por 5 itens que avaliam o grau de satisfação com a carreira e seus aspectos (e.g., item 1 “Estou satisfeito(a) com o sucesso que tenho alcançado na minha carreira”; item 4 “Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos de promoção”), através de uma escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente). A escala original apresentou um valor de consistência interna de .88 (Greenhaus et al., 1990), valor próximo ao obtido neste estudo ($\alpha = .92$).

Centralidade trabalho-família – a centralidade trabalho-família foi avaliada com recurso à *Work-Family Centrality Scale* de Carr et al. (2008). É uma escala composta por 5 itens

que avaliam a importância relativa do trabalho versus família na vida de cada indivíduo (e.g., item 1 “Na minha opinião os objetivos de vida pessoal de um indivíduo devem ser mais orientados para o trabalho do que para a família”, item 5 “Em geral, considero que o trabalho é bem mais importante para a vida do que a família”). As respostas são cotadas numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente), sendo que médias mais elevadas correspondem a uma maior centralidade do trabalho, e médias mais baixas correspondem a uma maior centralidade da família. O valor de consistência interna da escala original foi de .93 (Carr et al., 2008). Neste estudo observou-se um valor de alfa igual .93.

Satisfação com a vida - Foi utilizada a adaptação da *Satisfaction with Life Scale* (SWLS, Diener et al., 1995) para a população portuguesa de Simões (1992). É uma escala de 5 itens (e.g., item 1: “A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse”; item 4: “Até agora tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejaria”) avaliados através de uma escala de *Likert* de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Os resultados variam entre um mínimo de 7 e um máximo de 35 pontos, sendo que quanto maior o *score* maior a satisfação com a vida. Simões (1992) obteve um alfa de .77, sendo que neste estudo o valor obtido foi de .90.

Foram ainda colocadas questões sobre os dados sociodemográficos (idade, género, habilitações literárias, nº de filhos, informação relativa à vida profissional, entre outras), de modo a ser possível realizar uma melhor caracterização da amostra.

2.4. Procedimentos

De modo a proceder à recolha de dados, inicialmente procedeu-se à construção de um questionário em formato *Word*, transpondo para o *Google Forms*. Foi gerado um link com o questionário e o mesmo foi distribuído via online, para que fosse possível alcançar o maior número de participantes, garantindo, assim, uma diversificação da amostra. O processo de entrega e recolha dos questionários foi feito entre setembro de 2021 e janeiro de 2022. Este questionário era composto por uma súmula introdutória, a qual descrevia o objetivo da investigação, questões sobre os dados biográficos e escalas, bem como garantia o anonimato, confidencialidade e consentimento para a recolha dos dados dos indivíduos.

Além de que, como critérios de inclusão para a amostra, os inquiridos deveriam ser profissionalmente ativos e maiores de 18 anos e todos os dados do questionário deveriam estar devidamente preenchidos e de forma correta.

2.5. Análise de dados

Os dados recolhidos via online foram extraídos para uma folha de cálculo do *Microsoft Office Excel*, onde se reuniu toda a informação contida nos questionários online. Posteriormente, os dados foram inseridos e analisados no *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 29.0. Foram realizadas análises de estatística descritiva, correlacional e regressão. O nível de significância foi assumido a 0.05.

3. Resultados

3.1. Análise descritiva

Na tabela 3.1 observam-se os valores relativos às médias e desvios-padrão das variáveis apresentadas neste estudo. As variáveis com a média mais elevada são a satisfação com a vida ($M = 4.65$; $DP = 1.31$) e o sentimento culpa trabalho-família ($M = 3.77$; $DP = 1.73$), por sua vez, a variável que apresenta a média mais baixa é centralidade trabalho-família ($M = 2.07$; $DP = 1.33$), demonstrando que os participantes da amostra são mais centrados na família.

Relativamente ao conflito TF-FT evidencia-se uma média de 2.77 ($DP = 1.28$), comprovando o conflito trabalho-família com uma média mais alta ($M = 3.33$; $DP = 1.69$). Em relação ao conflito família-trabalho que detém valores inferiores ($M = 2.22$; $DP = 1.25$), deste modo pode-se afirmar que na vida dos participantes o trabalho configura maior conflito na vida pessoal e familiar, provocando assim um maior conflito na dimensão trabalho-família.

Tabela 3.1.

Médias e desvios padrão das variáveis (amostra total)

Variáveis	M	DP
Sentimento Culpa	3.19	1.44
Sentimento Culpa Trabalho-Família	3.77	1.74
Sentimento Culpa Família-Trabalho	2.42	1.57
Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho	2.77	1.28
Conflito Trabalho-Família	3.33	1.70
Conflito Família-Trabalho	2.22	1.25
Centralidade Trabalho-Família	2.07	1.33
Satisfação com a Carreira	3.48	1.92
Satisfação com a Vida	4.65	1.31

3.2. Análise Correlacional

Na tabela 3.2 é possível observar os valores de correlação entre as variáveis em estudo. De acordo com os dados obtidos é possível verificar que a variável sentimento de culpa contempla com as suas dimensões sentimento culpa trabalho-família ($r = .909$; $p =$

.000) e sentimento culpa família-trabalho ($r = .797$; $p = .000$) correlações fortes estatisticamente significativas. Esta mesma variável estabelece uma correlação positiva e estatisticamente significativa com a variável conflito TF-FT ($r = .186$; $p = .003$) e as suas respetivas dimensões conflito TF ($r = .144$; $p = .021$) e conflito FT ($r = .184$; $p = .003$).

A variável CTF-FT estabelece com as suas dimensões uma correlação muito forte e estatisticamente significativa (CTF: $r = .907$; $p = .000$, CFT: $r = .825$; $p = .000$). Esta mesma variável apresenta uma correlação negativa e não significativa estatisticamente com a satisfação com a carreira ($r = -.076$; $p = .223$). No entanto, esta mesma variável também tem uma correlação negativa, mas significativa estatisticamente com a satisfação com a vida ($r = -.213$; $p = .001$). Acrescenta-se ainda que a correlação entre o CTF-FT e centralidade trabalho-família é uma correlação positiva moderada e estatisticamente significativa ($r = .269$; $p = .000$).

Quanto à centralidade trabalho-família e família-trabalho possui uma correlação positiva moderada, mas não significativa com a satisfação com a carreira ($r = .050$; $p = .425$) e contempla uma correlação negativa fraca e não significativa estatisticamente com a satisfação com a vida ($r = -.044$; $p = .481$).

A variável satisfação com a carreira estabelece uma correlação positiva moderada e estatisticamente significativa com a satisfação com a vida ($r = .493$; $p = .000$). Por fim, a variável satisfação com a vida contempla uma correlação negativa e fraca, mas estatisticamente significativa com o conflito família-trabalho ($r = -.228$; $p = .000$).

Tabela.3.2.

Correlações das variáveis em estudo e as suas dimensões

Variáveis	1.	1.2.	1.3.	2.	2.1	2.2.	3.	4.
1. Sentimento Culpa	-							
1.2 Sentimento Culpa T-F	.909**	-						
1.3. Sentimento Culpa F-T	.797**	.474**	-					
2. Conflito T-F e F-T	.186**	.185**	.122	-				
2.1. Conflito T-F	.144*	.143	.096	.907**	-			
2.2. Conflito F-T	.184**	.185**	.121	.825	.511**	-		
3. Centralidade T-F	.050	.070	.002	.269**	.189**	.294**	-	
4. Satisfação Carreira	-.119	-.116	-.084	-.076	-.025	-.126*	.050	-
5. Satisfação Vida	-.053	-.010	-.093	-.213**	-.155**	-.228*	-.044	.493**

3.3. Análise de regressão

Na tabela 3.3 encontram-se os resultados da análise de regressão linear simples, da centralidade TF sobre o CTF e CFT (H1). Em relação ao CTF, a centralidade explica 3.6% desta dimensão ($\beta = .189, t = 3.07, p = .002$) e 8.7% da dimensão CFT ($\beta = .294, t = 4.907, p < .001$).

Tabela 3. Erro! Utilize o separador Base para aplicar 0 ao texto que pretende que apareça aqui.3.

Regressão linear simples para a predição do Conflito TF

Preditor	Conflito TF			Conflito FT		
	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
Centralidade TF	.036	.036	.002	.087	.087	<.001

No que toca ao sentimento de culpa, o CTF explica cerca de 2.1% da culpa TF ($\beta = .143, t = 2.309, p < .022$) e não apresenta valor preditivo estatisticamente significativo sobre a dimensão culpa FT. O mesmo se observa na tabela 3.4, o CFT apenas apresenta poder preditor estatisticamente significativo sobre a dimensão culpa TF ($\beta = .185, t = 2.993, p < .003$).

Tabela 3.4.

Regressão linear simples para a predição do sentimento culpa (preditor CTF)

Preditor	Culpa TF			Culpa FT		
	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
Conflito TF	.021	.021	.022	.009	.009	.127

Tabela 3.5.*Regressão linear simples para a predição do sentimento culpa (preditor CFT)*

Preditor	Culpa TF			Culpa FT		
	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
Conflito FT	.034	.034	.003	.015	.015	.054

Para a análise da hipótese H4 foram realizados 3 modelos sobre ambas as dimensões do sentimento de culpa. Relativamente ao sentimento de culpa TF, é o terceiro modelo que contempla a centralidade TF e ambas as dimensões do CTF-FT que apresenta maior poder preditivo, observando-se que é a dimensão CFT a única que contribui de forma estatisticamente significativa para esta relação ($\beta = .147$, $t = 1.98$, $p < .048$). No que concerne à dimensão culpa FT, nenhum dos modelos se revelou estatisticamente significativo ($p > .05$).

Tabela 3.6.*Regressão Linear Hierárquica entre centralidade TF e conflito TF-FT sobre culpa TF e FT*

Modelos	Culpa TF			Culpa FT		
	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
Centralidade TF	.005	.005	.263	.000	.000	.973
2. Centralidade TF+CTF	.022	.017	.056	.009	.009	.303
3. Centralidade TF+CTF+CFT	.038	.016	.022	.017	.008	.217

Em relação à H5, foram realizados 2 modelos de regressão. O primeiro modelo contempla a variável CTF-FT e ao segundo modelo foi acrescentada a variável sentimento culpa TF-FT. Nenhum dos modelos se revelou estatisticamente significativo.

No que respeita à satisfação com a vida (H6), é o modelo 2 aquele que apresenta maior poder explicativo, cerca de 4.6%, sendo a variável CTF-FT aquela que contribui de forma negativa e estatisticamente significativa ($\beta = -.211, t = -3.370, p < .001$).

Tabela 3.7.

Regressão Linear Hierárquica entre conflito TF-FT e Culpa TF e FT sobre satisfação com a carreira e satisfação com a vida

Modelos	Satisfação com a Carreira			Satisfação com a Vida		
	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
1. CTF-FT	.006	.006	.223	.045	.045	< .001
2. CTF-FT						
+ Culpa TF- FT	.017	.011	.113	.046	.001	.003

Para testar a hipótese H7, pode observa-se na tabela 3.8 o valor preditivo da satisfação com a carreira sobre a satisfação com a vida, explicando cerca de 24.3% desta variável ($\beta = .493, t = -9.023, p < .001$).

Tabela 3.8.

Regressão linear simples para a predição da satisfação com a vida (preditor satisfação com a carreira)

Preditor	Satisfação com a vida		
	r^2	ΔR^2	p
Satisfação com a carreira	.243	.243	< .001

4. Discussão

O presente estudo visou explorar o impacto do conflito TF e FT, assim como analisar as repercussões que esta variável tem ao nível do sentimento de culpa TF e FT, na satisfação com a carreira e na satisfação com a vida dos indivíduos.

Com base na amostra deste estudo, constituída por 256 indivíduos, foi possível observar que os participantes deste estudo se mostraram mais centrados na família, uma vez que a centralidade TF apresenta uma média baixa comparativamente às restantes variáveis. Neste sentido, os níveis de CTF são superiores comparativamente com os de CFT. Em relação à variável sentimento de culpa, a dimensão sentimento culpa FT apresenta o valor mais baixo comparando com a dimensão culpa TF, o que corrobora o valor mais elevado do CTF. Estes resultados mostram que é difícil para os indivíduos conseguirem satisfazer as responsabilidades profissionais e as exigências familiares com o mesmo rigor, pois cada vertente exige diferentes tipos de dedicação por parte dos indivíduos. Tal, gera assim, situações de conflito entre as duas vertentes. Já as variáveis de satisfação com a carreira e a satisfação com a vida apresentam valores superiores relativamente às restantes variáveis, no entanto a satisfação com a vida apresenta o valor mais elevado.

As hipóteses de investigação formuladas foram estudadas com recurso à análise de correlação e à análise de regressão. Em relação à primeira hipótese (H1) “A centralidade TF influencia o conflito TF-FT”, foi confirmada. Os dados da centralidade TF indicam-nos que os participantes são mais centrados na família, pois existe uma correlação positiva moderada e estatisticamente significativa, sendo que o conflito TF apresenta valores superiores em relação ao conflito FT. Deste modo, os indivíduos que são mais centrados na família, priorizam tudo o que se relaciona com esta área, visto que a família é a vertente mais importante das suas vidas. Assim, é expectável que a centralidade no trabalho ou a centralidade na família influencie o envolvimento dos indivíduos em ambas as vertentes (Xie et al., 2017).

A segunda hipótese (H2) “O conflito TF influencia a culpa TF” e terceira hipótese (H3) “O conflito FT influencia a culpa FT” foram confirmadas. O conflito TF tem um impacto positivo na culpa TF e o conflito FT também apresenta um impacto positivo na culpa FT, podendo observar-se que a H3 apresenta um valor de correlação mais elevado que a H2 ($r = .184$; $r = .144$, respetivamente). Adicionalmente, quando são analisados os dados da regressão linear, é possível verificar-se que o conflito TF não apresenta valor

preditivo estatisticamente significativo na culpa FT. Já o conflito FT apenas apresenta poder preditor estatisticamente significativo na culpa TF. A literatura revela uma relação entre o conflito TF-FT e o sentimento de culpa resultante do CTF-FT (Aycan & Eskin, 2005; Korabik, 2015; Sousa et al., 2016), gerando consequências negativas que podem conduzir à diminuição da satisfação conjugal e com a família, doenças físicas, depressão, *burnnout*, baixa produtividade, intenção de abandonar o emprego e absentismo (Allen et al., 2000; Frone et al., 1992; Sousa et al., 2018). Esta hipótese vai ao encontro de estudos efetuados anteriormente que relatam que o conflito TF e FT apresenta efeitos negativos para o indivíduo e para a família (Byron, 2005; Eby, et al., 2005; Matias et al., 2017), verificando-se que o conflito se constitui como um preditor negativo associado à culpa TF-FT

No que diz respeito à quarta hipótese (H4) “A centralidade TF e o conflito TF-FT influenciam a culpa TF-FT” verifica-se que a centralidade TF não apresenta correlação com a culpa TF-FT. No entanto, quando analisados os dados de regressão linear verifica-se que a centralidade TF e ambas as dimensões do CTF-FT, apresentam um maior poder preditivo. A dimensão CFT é a única que contribui de forma estatisticamente significativa para a relação entre a centralidade TF e o conflito TF-FT e a culpa TF-FT. Já na culpa FT nenhum dos modelos se revelou estatisticamente significativo ($p > .05$). A ausência de equilíbrio entre o trabalho e a família, pode conduzir a sentimentos de culpa. Deste modo, reflete-se de forma negativa na qualidade e desempenho do indivíduo, na sua vida profissional e na sua vida familiar (Korabik, 2015). Alguns estudos efetuados têm corroborado a inter-relação entre o conflito TF e a culpa (Gonçalves et al., 2018; Korabik, 2015; Sousa et al., 2016). Neste sentido, o estudo de Aycan e Eskin (2005) utilizou uma amostra de 434 participantes, observando que a centralidade trabalho-família está positivamente relacionada ao trabalho. Este tipo de culpa foi associado a várias consequências negativas como a inflexibilidade do horário, depressão, menor satisfação com a vida e menor satisfação com a organização dos deveres dos indivíduos como pais e como o tempo é gasto com os seus filhos (Aycan & Eskin, 2005).

A quinta hipótese (H5) “O conflito TF-FT e a culpa TF-FT influenciam a satisfação com a carreira” não foi confirmada, pois o conflito TF-FT não se revelou estatisticamente significativo na satisfação com a carreira ($r = -.076$). Já a variável culpa TF-FT não apresentou influência sobre a satisfação com a carreira. Perante a análise dos dados de regressão linear nenhum dos modelos aplicado com as variáveis em estudos, se revelou estatisticamente significativo na satisfação com a vida e carreira. Estes resultados podem

estar associados a vários fatores. Quando uma pessoa é capaz de equilibrar com sucesso as suas responsabilidades profissionais e pessoais, o conflito entre trabalho e família pode ser minimizado. Por outro lado, a percepção de que o trabalho é uma parte central e gratificante da vida pode atenuar o impacto negativo desses conflitos. A satisfação com a carreira pode ser influenciada por diversos fatores, como salário, reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento profissional e autonomia. Quando esses fatores são percebidos como positivos e satisfatórios, eles podem compensar o impacto negativo do conflito TF-FT e da culpa. Por exemplo, se um indivíduo recebe um salário competitivo, tem a oportunidade de progredir em sua carreira e se sente valorizado no trabalho, ele pode experimentar uma satisfação geral mesmo que haja conflitos e culpa em relação à sua vida familiar.

Em relação à sexta hipótese (H6), “O conflito TF-FT e a culpa TF-FT influenciam a satisfação com a vida” foi confirmada. O conflito e a culpa apresentam efeito preditivo estatisticamente significativo na satisfação com a vida. Existem situações de conflito e de culpa associados à esfera profissional e à esfera familiar, quando há a necessidade de fazer uma escolha, que são suscetíveis de interferir negativamente com a satisfação com a vida (Ergeneli et al., 2009; Zhag et al., 2019). O conflito TF-FT ocorre quando há uma incompatibilidade entre as exigências e responsabilidades do trabalho e as obrigações familiares. Isso pode levar a uma sobrecarga de tarefas e responsabilidades, diminuindo a satisfação geral com a vida. O conflito e a culpa TF-FT também podem ter um impacto negativo nas relações familiares e nos relacionamentos próximos. Assim, quando alguém não consegue equilibrar adequadamente as exigências de trabalho e a família, pode levar a uma falta de tempo e atenção para com seus entes queridos. Isso pode levar a tensões, conflitos e insatisfação nas relações pessoais, afetando a satisfação geral com a vida.

Por último, a sétima hipótese (H7) “A satisfação com a carreira influencia a satisfação com a vida” foi confirmada, observando-se um valor preditivo da satisfação com a carreira sobre a satisfação com a vida, de cerca de 24.3%. A satisfação com a carreira é uma parte importante da vida profissional dos indivíduos e tem consequências a nível familiar, pessoal e a nível organizacional (Constantin, 2004). A satisfação com a carreira é um indicador de bem-estar nos trabalhadores (Payakachat et al., 2011) e, portanto, pode influenciar a satisfação com a vida (Judge et al., 2001). Ainda segundo Hochwater et al. (2007), a culpa associada ao trabalho pode ser neutralizada se os indivíduos forem capazes de gerir os recursos no trabalho, aumentando a satisfação com a carreira e com a vida.

Apesar deste estudo ser fonte de algumas contribuições, também apresenta algumas limitações, tais como o facto de o estudo ser de cariz transversal, não sendo por isso possível identificar inferências de causalidade entre as variáveis, visto que os dados apenas foram recolhidos num único momento no tempo. Outra das limitações, é o efeito de desejabilidade social, uma vez que, as respostas dos participantes foram recolhidas através da utilização de medidas de autorrelato, e os intervenientes podem ter respondido utilizando um padrão ou estilo de resposta percecionado como mais aceitável ou correto.

Pesquisas futuras podem aprofundar o lado organizacional, permitindo analisar as estratégias que as empresas poderão adotar para facilitar a conjugação da vida familiar e profissional, aderindo a políticas amigas da família. A par destas políticas, o estudo mais aprofundado dos processos de gestão de carreiras adotados pelas organizações em estudo, será igualmente pertinente. Schuster e Dias (2012) indicam que o plano de carreira contribui para o incremento da satisfação e da motivação dos trabalhadores, aumentando o comprometimento e a estabilidade laboral. De notar ainda, a importância da relação entre equilíbrio trabalho-família, satisfação com a carreira e com a vida, com o aumento de benefícios, não só para as organizações, bem como para os próprios trabalhadores.

Para que a relação entre a organização e o colaborador seja saudável, a organização deve ter em conta que os seus colaboradores possuem uma vida profissional e uma vida familiar e pessoal (Chambel & Ribeiro, 2014). As mudanças económicas, organizacionais e da força de trabalho, afetam as carreiras contemporâneas dos colaboradores, assistindo-se a um aumento das formas contingentes de trabalho (contratos a prazo, contratos temporários através de agência, trabalhadores independentes) nas mais variadas profissões. Estas formas contingentes de trabalho provocam alterações na relação de emprego, refletindo-se em consequências a nível da gestão trabalho-família. Neste sentido, a flexibilidade quer do local de trabalho, quer do horário laboral, é apontada como um recurso valioso que poderá facilitar a conciliação entre a esfera profissional e a esfera familiar (Allen et al., 2013).

III. CONCLUSÕES FINAIS

O equilíbrio entre trabalho e família e a satisfação com a carreira e com a vida são aspectos cruciais na gestão de recursos humanos. Quando as organizações reconhecem a importância desses fatores e os integram nas suas práticas de gestão, podem colher uma série de benefícios significativos.

Em primeiro lugar, o equilíbrio entre trabalho e família é fundamental para garantir o bem-estar dos colaboradores. Colaboradores equilibrados e com uma vida pessoal satisfatória tendem a ser mais comprometidos, motivados e produtivos no trabalho. Além disso, a satisfação com a carreira é um fator crucial para reter talentos dentro da organização. Quando os colaboradores estão satisfeitos com as suas carreiras, sentem-se valorizados e têm um senso de propósito e realização.

A satisfação com a vida, de forma geral, também desempenha um papel importante na gestão de recursos humanos. Ao promover um ambiente de trabalho que valoriza o equilíbrio e a satisfação pessoal, as empresas podem contribuir para o bem-estar holístico dos seus colaboradores. Por fim, uma cultura organizacional que apoia o equilíbrio entre trabalho e família e valoriza a satisfação com a carreira e com a vida é um diferencial competitivo. Empresas que são conhecidas por promoverem um ambiente saudável e inclusivo atraem talentos qualificados e têm uma reputação positiva no mercado.

Em síntese, o equilíbrio entre trabalho e família e a satisfação com a carreira e com a vida são aspectos essenciais na gestão de recursos humanos. Ao priorizar e investir nesses fatores, as organizações podem criar um ambiente de trabalho saudável, reter talentos, aumentar a produtividade e fortalecer a sua imagem no mercado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer J. (2011). The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 315-326. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02028.x>
- Adhikary, J. R. (2018). Work family conflict and career satisfaction in banking sector of nepal. *NRB Economic Review*, 30(5) 70-96. <https://www.nrb.org.np/contents/uploads/2021/10/Vol-30-art-5.pdf>.
- Aguiar, C. V. N., Bastos, A. V. B., Jesus, E. S. D., & Lago, L. N. A. (2014). Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(3), 283-291. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n3/v14n3a04.pdf>
- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *Research Gate*, 4(1), 57-65. https://www.researchgate.net/publication/260294449_Job_Family_and_Individual_Factors_as_Predictors_of_Work-Family_Conflict
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Anafarta, A., & Apaydin C. (2016). The Effect of faculty mentoring on carrer sucess satisfaction. *Canadian Center of Science and Education*, 9(6), 22-31. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n6p22>
- Aras M. ve Karakiraz, A. (2013). Time-based work-family conflict, low achievement, and job satisfaction relationship: A study on doctoral research assistants. *Research Journal of Politics, Economics and Management*, 1(4), 1-14. https://dergipark.org.tr/tr/pub/sevad/issue/53407/710305#article_cite
- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 52. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>

- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contribution of childcare, spousal, and organizational support in reducing work-family conflict for males and females: The case of Turkey. *Sex Roles, 53*(7/8), 453–471. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7134-8>
- Bae, K. B., & Goodman, D. (2014). The influence of family-friendly policies on turnover and performance in South Korea. *Public Personnel Management, 43*(4), 520-542. <https://doi.org/10.1177/0091026014536055>
- Bae, K. B., & Yang, G. (2017). The effects of family-friendly policies on job satisfaction and organizational commitment: A panel study conducted on South Korea's public institutions. *Public Personnel Management, 46*(1), 25-40. <https://doi.org/10.1177/0091026016689669>
- Bagdadli, S., & Gianecchini, M. (2019). Organizational career management practices and objective career success: A systematic review and framework, *Human Resource Management Review, 29*(3), 353-370. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.08.001>.
- Bagger, J., Li, A., & Gutek, B. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Hum. Relat, 61*(2), 187–211. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726707087784>
- Baxter, J., & Alexander, M. (2008). Mothers' work-to-family strain in single and couple parent families: The role of job characteristics and supports. *Australian Journal of Social Issues, 43*(2), 195-214. <https://doi.org/10.1002/j.1839-4655.2008.tb00098.x>
- Blanco-Donoso, L. M., Moreno-Jiménez, J., Amutio, A., dos Santos, M., & Garrosa, E. (2021). Overwhelmed by emotional job demands in high vigor days! its detrimental effects on daily recovery from work among health-care workers. *Journal Psychology, 155*(2). 210-237. <https://doi.org/10.1080/00223980.2020.1870910>
- Bilge, S., Güneş, Z., & Tüysüzer, B. Ş. (2021). Work-family conflict during working from home due to pandemic: A qualitative research on female teachers. *International Journal of Curriculum and Instruction, 13*(1), 251–273. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1285876.pdf>
- Burch, T. (2020). All in the family: The link between couple-level work-family conflict and family satisfaction and its impact on the composition of the family over time. *Journal of Business and Psychology, 35*(5), 593–607. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09641-y>

- Byrne, A., & Barling, J. (2017). When she brings home the job status: Wives' job status, status leakage, and marital instability. *Organization Science*, 28(2), 177–192. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1120>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work–family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031–1054. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00067-2](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00067-2)
- Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, 34(2), 244–262. <https://doi.org/10.1177/0149206307309262>
- Celeghin, A., Diano, M., Bagnis, A., Viola, M., & Tamietto, M. (2017). Basic emotions in human neuroscience: Neuroimaging and beyond. *Frontiers in Psychology*, 8, 1432. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01432>
- Chambel, M. J., & Ribeiro, M. T. R. (2014). Introdução. In M. J. Chambel, & M. T. R. Ribeiro (Coords.), *A relação entre o trabalho e a família* (pp. 6-10). RH Editora
- Cho, E., & Allen, D. (2011). Relationship between work interference with family and parent–child interactive behaviour: Can guilt help? *Journal of Vocational Behaviour*, 80(2), 276–287. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.002>
- Confederação empresarial portuguesa. (2018). *Desafios à conciliação família-trabalho*. https://cip.org.pt/wpcontent/uploads/2019/03/NovaSBE_relatoriofinal_06.12.2018.pdf
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (6 ed.). Editora RH.
- Demerouti, E., Geurts, S. A., Bakker, A. B., & Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work–home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, 47(9), 987–1002. <https://doi.org/10.1080/00140130410001670408>
- Derr, C., B. (1986). Five definitions of career success: Implications for relationships. (3rd ed). *International review of applied psychology*. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1464-0597.1986.tb00940.x>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth* (1st Edition). Blackwell Publishing. <https://doi.org/10.1002/9781444305159>
- Di Leonardo, M. (1987). The female world of cards and holidays: Women, families and the work of kinship. *Signs*, 12(3), 440-453. <https://doi.org/10.1086/494338>
- Dinh, H., Cooklin, A. R., Leach, L. S., Westrupp, E. M., Nicholson, J. M., & Strazdins, L. (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine*, 194, 42-50. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.017>
- Dockery, A., (2004). Happiness, life satisfaction and the role of work: Evidence from two Australian surveys. *Working paper. Australia: University of Melbourne*. https://www.researchgate.net/profile/Alfred-Dockery/publication/228848009_Happiness_Life_Satisfaction_and_the_Role_of_Work_Evidence_from_Two_Australian_Surveys/links/02e7e51dcba1641d69000000/Happiness-Life-Satisfaction-and-the-Role-of-Work-Evidence-from-Two-Australian-Surveys.pdf
- Donnelly, K., Twenge, J., Clark, M., Shaikh, S., Beiler-May, A., & Carter, N. (2016). Attitudes toward women's work and family roles in the United States, 1976–2013. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 41-54. <https://doi.org/10.1177/0361684315590774>
- Donoso, L. M. B., Jiménez, J. M., Hurtado, M. H., Gavela, J. L. C., Jacobs, S., & Garrosa, E. (2021). Daily work-family conflict and burnout to wxplain the leaving Intentions and vitality levels of healthcare workers: Interactive effects using an experience-sampling method. *National Library of Medicine*, 18(4), <https://doi.org/10.3390/ijerph18041932>
- Drobnic, S., Beham, B., & Prag, P. (2010). Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe. *Springerlink*, 99(2), 205–225. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9586-7>
- Duxbury, L., Higgins, C. & Lee, C. (1994) Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466. <http://dx.doi.org/10.1177/019251394015003006>

- El-Kassem, R. C. (2019). Antecedents and consequences of work-family conflict in Qatar. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(55), 1010-1019. <https://doi.org/10.32861/jssr.56.1010.1019>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Ergeneli, A., Ilsev, A., & Pinar, B. K. (2009). Work–family conflict and job satisfaction relationship: The roles of gender and interpretive habits. *Wiley Online Library*, 17(6), 679-695. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00487.x>
- Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J. M., & dos Santos, N. R. (2018b). Decent work and work motivation in knowledge workers: the mediating role of psychological capital. *Springerlink*, 13(2), 501-523. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9539-2>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10(1), 1267. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick and L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). 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>
- Haar, J., & Brougham, D. (2020). Work antecedents and consequences of work-life balance: A two sample study within New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1751238>
- Haar, J. M., & Roche, M. A. (2010). Family supportive organization perceptions and employee outcomes: The mediating effects of life satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 999-1014. <https://doi.org/10.1080/09585191003783462>
- Gato, C. (2018). *Interface trabalho-família, bem-estar e satisfação com a carreira*. [Master's thesis, Universidade do Algarve]. Repositório institucional da Universidade do Algarve.

<https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/12599/1/CRISTIANA%20GATO%20TESE%20FINAL.pdf>

- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1989). Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. *The Social Science Journal*, 26(1), 75–92. [https://doi.org/10.1016/0362-3319\(89\)90039-6](https://doi.org/10.1016/0362-3319(89)90039-6)
- Gillet, N., Huyghebaert-Zouaghi, T., Austin, S., Fernet, C., & Morin, A. J. S. (2021). Remote working: A double-edged sword for workers' personal and professional well-being. *Journal of Management and Organization*, 27(6), 1060–1082. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.71>
- Golden, T. (2012). Altering the effects of work and family conflict on Exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 255–269. <http://www.jstor.org/stable/41682912>
- Gonçalves, G., Sousa, C., Santos, J., Silva, T., & 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. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0782-7>
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483–496. <https://doi.org/10.2307/2092933>
- Gopalan, N., & Pattusamy, M. (2020). Role of work and family factors in predicting career satisfaction and life success. *International journal of environmental research and public health*, 17(5096), 1-19. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145096>
- Gagnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(907), 1-20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Grandey, A. A., Fisk, G. M., & Steiner, D. D. (2005). Must "service with a smile" be stressful? The moderating role of personal control for american and french employees. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 893–904. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.893>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985) Sources of Conflict between work and family roles. *Academy of Management*, 10(1), 76-88. <http://www.jstor.org/stable/258214>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (2nd ed.), *Handbook of occupational health psychology* (165–183). American Psychological Association. https://www.researchgate.net/profile/TammyAllen7/publication/259280583_Work

- Family_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature/links/00b7d52aaffe6767d3000000/Work-Family-Balance-AReviewandExtensionoftheLiterature.pdf
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Scientific research academic publisher*, 90, 291-303. [http://dx.doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00519-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8)
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Haar J. M., Russo M., Sune M., & Malaterre A. R. (2013). Outcome of work-life balance on job satisfaction and mental health: a study across seven cultures. *ScienceDirect*, (85)3, 1-36. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate? *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), (142-160). <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2017-0326>
- Hall, D. T., Kossek, E. E., Briscoe, J. P., Pichler, S., & Lee, M. D. (2013). Nonwork orientations relative to career: A multidimensional measure. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 539–550. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.005>
- Hao, L., Meng, W., Xu, M., & Meng, H. (2022). Work centrality and recovery experiences in dual-earner couples: Test of an actor-partner interdependence model. *Stress and Health*, 1-10. <https://doi.org/10.1002/smi.3137>
- Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Working men and women: Inter- and intra-role conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1(4), 319–333. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1977.tb00558.x>
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113–136. <https://doi.org/10.1002/job.270>
- Hochwarter, W., Perrewé, P., Meurs, J., & Kacmar, C. (2007). The interactive effects of work-induced guilt and ability to manage resources on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 125-135. doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.125
- Hogg, M. A., Terry, D. J., & White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58(4), 255–269. <https://doi.org/10.2307/2787127>

- Ignat, A., A., & Clipa, O. (2012). Teachers' satisfaction with life, job satisfaction and their emotional intelligence. *Procedia: social and behavioral sciences*, 33, 498-502. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.01.171>
- Ilies, R., De Pater, I., Lim, S., & Binnewies, C. (2012). Attributed causes for work-family conflict: Emotional and behavioral outcomes. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 293–310. <https://doi.org/10.1177/2041386612452288>
- Jiang, L., & Johnson, M. J. (2018). Meaningful work and affective commitment: A moderated mediation model of positive work reflection and work centrality. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 545–558. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9509-6>
- Judge, T. A., Thoreson, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Latham, G.P., & Pinder, C.C. (2005) Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485-516. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Lounsbury J., Moffit L., Gibson L. W., & Drost A. W. (2007). An investigation of personality traits in relation to job and career satisfaction of information technology professionals. *Journal of information technology*, 22(2). 174-183. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jit.2000094>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *American psychological american*. <https://psycnet.apa.org/record/1965-08866-000>
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337–346. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
- Kocalevent, R., Pinnschmidt, H., Selch, S., Nehls, S., Meyer, J., Boczor, S., Scherer M., & Bussche, H. V. D. (2020). Burnout is associated with work-family conflict and gratification crisis among German resident physicians. *BMC Medical Education*, 20(145), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02061-0>
- Korabik, K. (2015). *The intersection between gender and work-family guilt. Gender and the work-family experience: An intersection of two domains*. (1st edition). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-08891-4>

- Korman, A. K., Mahler, S. R., & Moram, K. A. (1983). Work ethics and satisfaction, alienation, and other reactions. *Human Relations*, 41(8), 569-591. <https://doi.org/10.1177/001872678804100801>
- Korabik, K. (2014). The intersection of gender and work-family guilt. In Springer International Publishing Switzerland (Eds.), *Gender and the work-family experience*. (1-17). https://doi.org/10.1007/978-3-319-08891-4_8
- Kossek, E. E., & Lee, K. H. (2017). Work-family conflict and work-wife conflict. *Business and management* <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.83.2.139>
- Kubany, E. S. (1994). A cognitive model of guilt typology in combat-related PTSD. *National Library of Medicine*, 7(1), 3-19. <https://doi.org/10.1002/jts.2490070103>
- Kumalaningrum, M. P., & Wisnu, P. (2016). Antecedents and consequences of family work conflict. *IJABER*, 24(14), 10112-10124. https://serialsjournals.com/abstract/63144_ch_28_-_wisnu_pampa_ijaber.pdf
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Levinson, D. (1978), *The seasons of a man's life*. New York: Ballantine Books.
- Mäkelä, L., & Suutari, V. (2011). Coping with work-family conflicts in the global career context. *Wiley Online Library*, 53(3), 365-375. <https://doi.org/10.1002/tie.20414>
- McElwain, A., Korabik, K., & Chappell, D. (2005). *An examination of the reliability and validity of the work-family guilt scale*. [Master's thesis, Universidade de Guelph]. Bibliothèquet archives Canada. <https://www.collectionscanada.gc.ca/obj/thesescanada/vol2/002/NR47606.PDF>
- McGinley, S., P. (2018). Shifting patterns: How satisfaction alters career change intentions. *International journal of hospitality management*, 74, 202-213. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.003>
- Michel, J. S., Lindsay M. K., Jacqueline K. M., Malissa A. C., & Boris B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Wiley Online Library*. 32(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>

- Murawski MM, Payakachat N, & Koh-Knox C. (2003). Factors affecting job and career satisfaction among community pharmacists: a structural equation modeling approach. *National library of medicine*, 48(5): 610-620. <https://doi.org/10.1331/JAPhA.2008.07083>
- OECD (2011), *Doing Better for Families*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nicklin, J. M, Kristen, M. Shockley, & Dodd, H. (2022). Self-compassion: Implications for work-family conflict and balance. *Journal of Vocational Behavior* 138(2). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103785>
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of social psychology*, 144(4), 389-406. <https://doi.org/10.3200/SOCP.144.4.389-406>
- Nordenmark, M. (2018). The importance of job and family satisfaction for happiness among women and men in different gender regimes. *MDPI*, 8(1), 2-10. <https://doi.org/10.3390/soc8010001>
- Obrevenic B., Jianguo D., Khudaykulov A., & Khan M. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Oliveira, L. B. D., Cavazotte, F., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de administração contemporânea*, 17(4), 418-437. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003>
- Recuero, L. H., & Segovia, A. O. (2021). Work-family conflict, coping strategies and burnout: A gender and couple analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 21-28. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a5>
- Rego, A., Cunha, M. P., Gomes, J. F., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2020). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (3ª ed.). Edições Sílabo.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of applied psychology*, 79(2), 224-228. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.224>

- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*, 5(2), 101-117. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_5
- Pavot, W., Diener, E., Colvin, C. R., & Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 5(2), 149–161. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5701_17
- Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(6), 705-727. <https://doi.org/10.1002/job.439>
- Priyanka, T. J., Mily, M. A., Asadujjaman, M., Arani, M., & Billal, M. (2022). Impacts of work-family role conflict on job and life satisfaction: a comparative study among doctors, engineers and university teachers. *Emerald*, 1. <https://doi.org/10.1108/PRR-10-2021-0058>
- Pollock, E. (1997). Work and family (a special report): Regaining a balance – This is home; This is work. *Wall Street Journal (Eastern Edition)*, 10-13.
- Qu, H., & Zhao, X. (R.). (2012). Employees' work–family conflict moderating life and job satisfaction. *Science direct: journals and books*, 65(1), 22–28. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.07.010>
- San, L. M., & Juhari, R. (2021). Work-family conflict, marital satisfaction and marital stability among malaysian chinese dual-earner couples. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(12), 527-540. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i12/11796>
- Santuja, G., & Barham, E. J. (2005). Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. *Revista Nucleus*, 3(1), 53-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4030899>
- Schimmack, U., Diener, E., & Oishi, S. (2002). Life satisfaction is a momentary judgment and a stable personality characteristic: The use of chronically accessible and stable sources. *Journal of Personality*, 70, 345-384. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_9

- Schuster, M. S., & Dias, V. V. (2012). Plano de carreira nos sistemas de gestão público e privado: uma discussão a luz das teorias motivacionais. *Revista de Administração IMED*, 2(1), 1-17.
- Shi, Y., Zhang, H., Xie, J., & Ma, H. (2021). Work-related use of information and communication technologies after hours and focus on opportunities: The moderating role of work-family centrality. *Current Psychology*, 40(2), 639–646. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9979-3>
- Silva, F. B., Figueroa, A. J., & Orellana, E. Z., (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. *Trabajo y Sociedad*, 23, 525-535. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334695012>
- Silva, I. S., Gonçalves, E., & Costa, D. (2020). Conflito trabalho-família: Contributos para a sua caracterização e gestão. *Revista E-psi*, 9(3), 58-78. <http://www.revistaepsi.com>
- Simone, S. D., Lampis, J., Lasio, D., Serri, F., Gianfranco, C., & Putzu, D. (2013). Influences of work-family interface on job and life satisfaction. *Springer Science*, (9)4. 831-861. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9272-4>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sousa, C., Gato, C., Gonçalves, G., & Sousa, A. (2023). Work-family conflict and guilt: Effects on well-being and career satisfaction. In P. M. Arezes et al. (eds.), *Occupational and Environmental Safety and Health IV: Studies in Systems, Decision and Control* (vol. 449) (pp. 293-303). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-12547-8_25. ISBN: 978-3-031-12546-1
- Sousa, C., Kuschel, K., Brito, A., & Gonçalves, G. (2018). Career or family? Women and men's guilt, difficulties and strategies to deal with work-family centrality. *Psychological Thought*, 11(2), 195–211. <https://doi.org/10.5964/psyct.v11i2.291>
- Sousa, C., Pinto, E., Santos, J., & Gonçalves, G., (2020). Effects of work-family and family work conflict and guilt on job and life satisfaction. *Polish Psychological Bulletin*, 52(4) 305–314. <https://doi.org/10.24425/ppb.2020.135463>
- Sousa, C., Kuschel, K., Brito, A., & Gonçalves, G. (2018). Work-oriented men and women: Similar levels of work-family conflict and guilt yet different coping

- strategies. *Psychological Thought*, 11(2),195-211.
<https://doi.org/10.5964/psyct.v11i2.291>
- Stryker, S. (1968). Identify salience and role performance: The relevance of symbolic interaction theory for family research. *Journal of marriage and the family*, 30(4). 558-554. <https://doi.org/10.2307/349494>
- Sunal, A. B., Ok, A. B., Malatyali, M. K., & Taluy, N. (2022). Relationship Between Work Family Conflict and Marital Satisfaction: Marital Power as a Mediator. *Nesne*, 10(24), 204-215. <https://doi.org/10.7816/nesne-10-24-02>
- Sutton, K. L., & Noe, R. A. (2005). Family-friendly programs and work-life integration: More myth than magic? In E. E. Kossek, & S. L. Lambert (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural and individual perspectives*, 151-169. London: Lawrence Erlbaum Associates
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: an introduction to vocational development* (1st ed). Harper e New York.
<https://archive.org/details/psychologyofcare0000supe>
- Tangney, J. P., Stuewig, J., & Mashek, D. J. (2007). Moral Emotions and Moral Behavior. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 345-372.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070145>
- Timothy A. Judge, Remus Ilies and Brent A. Scott (2006). Work-Family Conflict and Emotions: Effects at Work and at Home, *Scientific research an academic publisher*, 59(4), 779. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00054.x>
- Treistman, D., L. (2004). *Work-family conflict and life satisfaction in female graduate students: testing mediating and moderating hypotheses*. [Master's thesis, Universidade de Maryland]. Digital repository at the university of Maryland, <https://drum.lib.umd.edu/bitstream/handle/1903/1702/umiumd1521.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Turner, J. H., & Stets, J. E. (2005). The sociology of emotions. *Cambridge University Press*. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511819612>
- Vermot, C. (2015). Guilt: A gendered bond within the transnational family. In Paris Descartes, Ined (Eds.), *Emotion, Space and Society* (pp. 138-146). <https://doi.org/10.1016/j.emospa.2015.04.001>.
- Volery, T., & Tarabashkina, L. (2021). The impact of organisational support, employee creativity and work centrality on innovative work behaviour. *Journal of Business Research*, 129(1), 295-303. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.049>

- Voydanoff, P. (2005). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 275–285. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.4.275>
- Usman, M., Ali, M., Ogbonnaya, C., & Babalola, M. T. (2021). Fueling the intrapreneurial spirit: A closer look at how spiritual leadership motivates employee intrapreneurial behaviors. *Tourism Management*, 83(1), 104227. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104227>
- Wasserman, M., Fujishiro, K., Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter?. *International journal of intercultural relations*, 61,77-87. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.09.001>
- Xie, J., Shi, Y. & Ma, H. (2017). Relationship between similarity in work-family centrality and marital satisfaction among dual-earner couples. *Personality and Individual Differences*, 113(2), 103-108. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.021>
- Zakaria, N., & Ismail, Z. (2017). The consequences of work-family conflict and the importance of social supports to reduce work-family conflict among employees. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 2(2), 24–29. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v2i2.41>
- Zalewska, A. M. (1999). Job satisfaction and importance of work aspects related to predominant values and reactivity. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 5(4), 485-511. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10803548.1999.11076434>
- Zhang, M., Li, H., Wei, J., & Yang, B. (2011). Cross-over effects or direct effects? The mechanism linking work-family conflict with outcomes. *Acta Psychologica Sinica*, 43(5), 573–588. http://en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTOTALXLXB201105012.htm
- Zhang, M., Zhao, K., & Korabik, K. (2019). Does work-to-family guilt mediate the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction? Testing the moderating roles of segmentation preference and family collectivism orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 1033212. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103321>

Zhou, S., Da, S., Guo, H., & Zhang, X. (2018). Work-family conflict and mental health among female employees: A sequential mediation model via negative affect and perceived stress. *Frontiers in Psychology*, 9, 544. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00544>

Zhu, Y. (2012). A review of job satisfaction. *Canadian center of science and education*, 9(1), 293-298. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>

Anexos

Anexo 1 - Questionário

Dados Biográficos

Género		Idade:	Estado Civil	
		Nº Filhos:		
Feminino		Idade dos Filhos:	Solteiro	
Masculino			Divorciado	
			Casado/União de Facto	

Habilitações Literárias		Atividade Profissional:		Vínculo contratual	
Ensino Primário				Contrato c/ Termo	
Ensino Básico				Contrato s/ Termo	
Ensino Secundário		Instituição		Trabalhador Independente	
Licenciatura				Outro	
Mestrado		Pública		Part-Time	
Pós-Graduação		Privada		Full-Time	
Doutoramento				Sim	Não
A sua chefia é flexível com os horários?				Sim	Não
Tem isenção de horário?				Sim	Não

Dados sobre o cônjuge (se casado ou união de facto)

Habilitações Literárias		Atividade Profissional		Vínculo contratual	
Ensino Primário				Contrato c/ Termo	
Ensino Básico				Tempo na empresa:	
Ensino Secundário		Nº Empregos:		Trabalhador Independente	
Licenciatura		Instituição		Outro	
Mestrado		Pública		Part-Time	
Pós-Graduação		Privada		Full-Time	
Doutoramento				Sim	Não
A chefia do seu cônjuge é flexível com os horários?				Sim	Não
O seu cônjuge tem isenção de horário?				Sim	Não

GRUPO I

1. Tem dificuldades em conciliar o trabalho e a família? SIM__ NÃO__

2. De 1 (Discordo totalmente-DT) a 7 (Concordo totalmente-CT) como se posiciona em relação às seguintes situações/afirmações?

	ᵇ					ᵇ
1. Lamento não estar disponível para a minha família tanto quanto gostaria	1	2	3	4	5	6 7
2. Sinto-me culpado(a) por não poder cuidar da minha família tão bem como gostaria.	1	2	3	4	5	6 7

3. Sinto-me mal porque tenho de me afastar frequentemente da minha família para tratar de assuntos profissionais.	1	2	3	4	5	6	7
4. Sinto-me culpado(a) por não demonstrar tanto interesse pelo meu/minha companheiro(a) como gostaria.	1	2	3	4	5	6	7
5. Estou preocupado(a) com a qualidade do meu trabalho porque frequentemente coloco a minha família à frente do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
6. Arrependo-me de faltar ao trabalho devido a responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6	7
7. Sinto-me mal porque tenho de me ausentar frequentemente do trabalho para tratar de assuntos familiares.	1	2	3	4	5	6	7

3. Em que medida se sente culpado(a) por:

3.1. Dar prioridade à família, deixando o trabalho para segundo plano.

Nada culpado(a)						Extremamente culpado(a)
1	2	3	4	5	6	7

3.2. Dar prioridade ao trabalho, deixando a família para segundo plano.

Nada culpado(a)						Extremamente culpado(a)
1	2	3	4	5	6	7

4. Em que medida sente que os seus compromissos e envolvimento no trabalho têm condicionado a sua vida familiar?

Nada						Muito
1	2	3	4	5	6	7

5. Em que medida sente que os seus compromissos e objetivos familiares condicionam as suas aspirações em termos de carreira?

Nada						Muito
1	2	3	4	5	6	7

6. Como se posiciona relativamente àquilo que sente que está a perder:

6.1. Relativamente à vida profissional (e.g., reuniões de trabalho, eventos profissionais, festas da empresa, oportunidades de progressão na carreira, oportunidades de expatriação)

Não tenho perdido nada						Tenho perdido muito
1	2	3	4	5	6	7

6.2. Relativamente à vida familiar (e.g., eventos familiares, festas de aniversário, prestar cuidado a familiares doentes)

Não tenho perdido nada						Tenho perdido muito
1	2	3	4	5	6	7

7. De 1 (Discordo totalmente-DT) a 7 (Concordo totalmente-CT) como se posiciona em relação às seguintes situações/afirmações?

	↳						↳
1. As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	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
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
4. O meu emprego não permite ausências por motivos familiares.	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
6. As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego.	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
8. Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	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
10. As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1	2	3	4	5	6	7

GRUPO 2

1. Relativamente à sua carreira, neste momento da sua vida, o mais importante para si é:

a) A integração entre os papéis profissional e familiar simultaneamente.

b) Uma alternância quanto ao envolvimento em um dos papéis, família ou trabalho. (Por exemplo, deixar a carreira de “lado” enquanto se encontra em período de maternidade/paternidade e nos primeiros anos do filho, e mais tarde regressar à sua carreira).

2. Em relação à satisfação com a sua carreira, como se posiciona: de 1 discordo totalmente (DT) a 5 concordo totalmente (CT).

	DT				CT
Estou satisfeito(a) com o sucesso que tenho alcançado na minha carreira.	1	2	3	4	5
Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos de carreira como um todo.	1	2	3	4	5
Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos salariais.	1	2	3	4	5

Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos de promoção.	1	2	3	4	5
Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos de desenvolvimento de novas competências.	1	2	3	4	5

3. Considera que a sua vida profissional enriquece de algum modo a sua vida familiar? De 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Discordo Totalmente							Concordo Totalmente
1	2	3	4	5	6	7	

3.1. Considera que a sua vida familiar enriquece de algum modo a sua vida profissional? De 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Discordo Totalmente							Concordo Totalmente
1	2	3	4	5	6	7	

4. De 1 (Discordo totalmente-DT) a 7 (Concordo totalmente-CT) como se posiciona em relação às seguintes situações/afirmações?

	DT						CT
1. Na minha opinião os objetivos de vida pessoal de um indivíduo devem ser mais orientados para o trabalho do que para a família.	1	2	3	4	5	6	7
2. Na minha vida a maior satisfação vem do trabalho e não da família.	1	2	3	4	5	6	7
3. As coisas mais importantes que me acontecem envolvem mais o trabalho do que a família.	1	2	3	4	5	6	7
4. Na vida, o trabalho deve ser considerado bem mais importante do que a família.	1	2	3	4	5	6	7
5. Em geral, considero que o trabalho é bem mais importante para a vida do que a família.	1	2	3	4	5	6	7

GRUPO 3

1. De um modo geral, em que medida está satisfeito(a):

1.1. Com a sua vida profissional:

Nada Satisfeito(a)							Extremamente satisfeito(a)
1	2	3	4	5	6	7	

1.2. Com a sua vida familiar:

Nada Satisfeito(a)						Extremamente satisfeito(a)
1	2	3	4	5	6	7

2. Indique o grau em que cada afirmação se aplica a si de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo totalmente-DT) a 7 (concordo totalmente-CT):

	DT						CT
1. A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse.	1	2	3	4	5	6	7
2. As minhas condições de vida são muito boas.	1	2	3	4	5	6	7
3. Estou satisfeito(a) com a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
4. Até agora tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejaria.	1	2	3	4	5	6	7
5. Se eu pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria nada.	1	2	3	4	5	6	7

Obrigada pela sua participação!