

BEATRIZ DE AZEVEDO MENDES

(DES)IGUALDADES DE GÉNERO NA CONCILIAÇÃO ENTRE A
VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR



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

2022

BEATRIZ DE AZEVEDO MENDES

(DES)IGUALDADES DE GÉNERO NA CONCILIAÇÃO ENTRE A
VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho elaborado sob a orientação de:

Professora Doutora Joana Vieira dos Santos



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

2022

Declaração de autoria de trabalho

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

(Beatriz de Azevedo Mendes)

©Copyright: Beatriz de Azevedo Mendes

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

Quero aqui demonstrar o meu agradecimento a todas as pessoas que me apoiaram nesta fase tão importante da minha vida e a todos os que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste mestrado.

Em primeiro lugar, deixo acima de tudo um especial agradecimento à minha orientadora Professora Doutora Joana Vieira dos Santos, que me acolheu de braços abertos e sempre de sorriso na cara. Obrigada por todo o seu apoio, paciência, dedicação e disponibilidade, sem a sua ajuda nada disto teria sido possível.

Quero agradecer à minha família e ao meu namorado por toda a compreensão, paciência, amor e incentivo demonstrado.

Agradeço também a todas as pessoas que dispensaram um pouco do seu tempo a responder e partilhar o meu inquérito.

Muito obrigada a todos(as)!

Resumo

Num mundo cada vez mais globalizado torna-se importante aprofundar este tema das (des)igualdades de géneros entre a vida familiar e profissional/pessoal. Este desequilíbrio entre a vida familiar e profissional leva ao aparecimento de conflito entre o trabalho-família e vice-versa, que ocorre essencialmente quando a pressão de uma esfera é transferida para outra (Cui & Li, 2021). Sendo deste modo importante averiguar os antecedentes organizacionais e potenciais consequentes, assim como, a perceção de suporte organizacional e o empenhamento organizacional, de acordo com o modelo de Meyer e Allen (1990). Pois um elevado empenhamento organizacional vai depender também de uma perceção de suporte organizacional positiva. O principal objetivo desta investigação consiste em analisar o (des)equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos adultos ativos residentes em Portugal e perceber se existe relação entre o género e o conflito trabalho-família e família-trabalho. Por outro lado, o objetivo também consistiu em investigar a relação entre o suporte organizacional e o empenhamento organizacional. Neste sentido, testou-se o conflito trabalho-família e família-trabalho; o empenhamento organizacional, as suas três dimensões, bem como a perceção de suporte organizacional através de um questionário *online* a 409 trabalhadores, entre os 18 e os 84 anos, sendo 75.3% do género feminino. Os resultados do estudo sugerem que não existe uma disparidade entre géneros no que toca ao conflito trabalho-família e conflito família-trabalho, não sendo o género feminino o mais afetado, ao contrário do que muitos estudos demonstram (e.g., Comissão Europeia, 2020). Em contrapartida, verificou-se que os inquiridos demonstraram ter um forte sentimento de pertença à organização onde se encontram a trabalhar devido à perceção de suporte organizacional positiva que acaba por influenciar de forma direta e indireta o empenhamento organizacional.

Palavras-chave: (Des)igualdades; género; trabalho-família; família-trabalho; empenhamento; suporte organizacional.

Abstract

In an increasingly globalized world, it becomes important to deepen this issue of gender inequality between personal and professional life. This imbalance between family and professional life leads to work-family conflict and vice versa, essentially occurring when the pressure from one sphere is transferred to another (Cui & Li, 2021). Therefore, it is important to investigate the organizational antecedents and the potentials consequences, as well such as the perception of organizational support and organizational commitment, according to the model of Meyer and Allen (1990). For a high organizational commitment will also depend on a positive perception of organizational support. The main objective of this investigation is to analyse the (in)balance between the professional and personal life of Portuguese active adult residents and to understand if there is a relationship between gender and the work-family and family-work conflict. On the other hand, the objective was also to investigate the relationship between organizational support and organizational commitment. In this sense, the work-family and family-work conflict were tested; organizational commitment and its three dimensions as well as the perception of organizational support through an online questionnaire to 409 workers, between 18 and 84 years old, 75.3% of which were female. The results suggest that there doesn't exist disparity between genders regarding work-family conflict and family-work conflict and the female gender isn't the most affected, contrary to what many studies show (e.g., Comissão Europeia, 2020). In contrast, it was found that the respondents showed a strong feeling of belonging to the organization where they're working due to the perception of positive organizational support that ends up directly and indirectly influencing organizational commitment.

Keywords: (In)equalities; gender; work-family; family-work; commitment; organizational support.

Índice Geral

Introdução.....	1
Capítulo 1: Revisão Teórica	3
1.1. Contextualização das desigualdades de género.....	3
1.2. Desigualdades de género face à vida profissional e a vida familiar.....	7
1.2.1. Conflito trabalho-família e família-trabalho.....	12
1.2.2. Estratégias de promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.....	17
1.3. Empenhamento Organizacional	20
1.4. Suporte Organizacional	23
Capítulo 2: Investigação Empírica	27
2.1. Objetivos e Hipóteses de Estudo.....	27
2.2. Metodologia.....	29
2.2.1. Amostra.....	29
2.2.2. Instrumento	32
2.2.3. Procedimentos.....	33
2.2.3.1. Procedimento de Recolha de Dados	33
2.2.3.2. Procedimento de Análise de Dados	33
2.3. Resultados	35
2.3.1. Análise Descritiva.....	35
2.3.1.1. Análise Descritiva da Escala de empenhamento organizacional.....	35
2.3.1.2. Análise Descritiva da Escala de conflito trabalho-família e família-trabalho	35
2.3.1.3. Análise Descritiva da Escala perceção de suporte organizacional	36
2.3.2. Análise Correlacional	36
2.3.3. Análise Diferença de Médias.....	38
2.3.4. Análise Inferencial.....	43
2.3.4.1. Análise da Regressão Linear Simples	43
2.3.4.2. Análise da Regressão Hierárquica entre o suporte organizacional, empenhamento organizacional sobre o conflito trabalho-família e família-trabalho	44
2.3.4.3. Análise do Efeito de Mediação.....	46
2.4. Discussão.....	48
Conclusão	53
Referências Bibliográficas.....	56
Anexos.....	68
Anexo A- Questionário.....	68

Índice de Figuras

Figura 1.1 -Antecedentes profissionais e familiares.....	14
Figura 1.2 -Consequentes profissionais e familiares	15
Figura 1.3 -Políticas e práticas de gestão de recursos humanos e empenhamento organizacional.....	22
Figura 1.4 -Suporte organizacional	24
Figura 2.1 -Modelo de mediação.....	47

Índice de Tabelas

Tabela 2.1 -Estatística Descritiva para as Dimensões do Empenhamento Organizacional	35
Tabela 2.2 -Estatística Descritiva para as Dimensões de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho	36
Tabela 2.3 -Estatística Descritiva para a Escala Perceção de Suporte Organizacional ..	36
Tabela 2.4 -Correlações entre Variáveis	38
Tabela 2.5 -Médias por Género	39
Tabela 2.6 -Comparação entre Grupos em Relação ao Cargo de Chefia	40
Tabela 2.7 -Comparação entre Grupos em Relação ao Tipo de Instituição	41
Tabela 2.8 -Comparação entre Grupos em Relação ao Vínculo.....	42
Tabela 2.9 -Regressão Linear Simples Conflito Trabalho-Família sobre o Empenhamento Organizacional.....	43
Tabela 2.10 -Regressão Linear Simples Conflito Família-Trabalho sobre o Empenhamento Organizacional.....	43
Tabela 2.11 -Regressão Linear Simples Suporte Organizacional sobre o Empenhamento Organizacional.....	44
Tabela 2.12 -Regressão Linear Simples Suporte Organizacional sobre o Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho	44
Tabela 2.13 -Síntese Regressões Hierárquicas entre o Suporte Organizacional, Empenhamento Organizacional sobre o Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho.....	45
Tabela 2.14 -Efeitos Diretos, Indiretos e Totais nas Variáveis	46

Lista de abreviaturas

- CFT- Conflito Família-Trabalho;
CTF- Conflito Trabalho-Família;
EA- Empenhamento Afetivo;
EI- Empenhamento Normativo;
EN- Empenhamento Instrumental;
EO- Empenhamento Organizacional;
GRH- Gestão de Recursos Humanos;
INE- Instituto Nacional de Estatística;
ODS- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
PSO- Perceção de Suporte Organizacional;
SO- Suporte Organizacional;
UE- União Europeia.

Introdução

O trabalho tem um papel muito importante no bem-estar psicológico e na saúde dos indivíduos (Blustein, 2008). As políticas de promoção da saúde ajudam as comunidades, as organizações e as pessoas a aumentar o controlo sobre os fatores que fomentam a saúde (Van den Broucke, 2020). Neste sentido, uma gestão eficaz de recursos humanos é muito importante, para tal a organização deve ter em conta que os indivíduos não são movidos apenas por questões económicas, mas também pela procura de realização pessoal, profissional e satisfação das suas necessidades sociais, para tal, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional deve ser considerado como duas esferas importantes na vida dos indivíduos (Cunha et al., 2010; Ferreira, 2019). A gestão do trabalho com as responsabilidades familiares tem vindo a ser um crescente problema na sociedade devido a esta partilha de papéis entre géneros (Mcelwain & Korabik, 2005).

Neste sentido as (des)igualdades de género na conciliação entre a vida profissional e pessoal, tem sido foco central para muitos investigadores e profissionais de recursos humanos, pois estas duas esferas são muito importantes na vida do indivíduo dado que se influenciam mutuamente (Mukanzi & Senaji, 2017).

Porém, esta importância atribuída vai depender da relevância que cada indivíduo atribui ao trabalho e à família. O desafio de cumprir as múltiplas responsabilidades exigidas pelo trabalho e pela família requerem uma grande quantidade de tempo e energia, podendo levar a uma incompatibilidade e, assim, aumentar o conflito interpessoal os indivíduos, que por sua vez pode resultar num conflito trabalho-família (Mukanzi & Senaji, 2017; Ramadoss & Rajadhyaksha, 2012; Rathi & Barath, 2013).

Nas sociedades modernas existem diferentes discursos, não consensuais, sobre a importância atribuída à vida profissional e à vida pessoal. Existem autores (e.g., Flacher, 2008), que defendem que o trabalho tem um papel central na vida dos indivíduos e que influencia a vida familiar, escolar, profissional, política e cultural. Por outro lado, há autores (e.g., Inglehart, 1977; Mèda, 1999), que defendem que ao longo dos anos tem ocorrido uma perda da importância atribuída ao trabalho, em detrimento do investimento noutras esferas como a família, religião, lazer e outras atividades sociais. Independentemente do género a esfera do trabalho tem sido considerada a que mais

condiciona as restantes, pois proporciona os recursos necessários para a concretização de projetos da vida pessoal (Cabral, 2011).

A escolha deste tema deu-se devido à sua importância, pois as (des)igualdades de género e os seus vários universos ainda se encontram bastante presentes e enraizados na sociedade atual, apesar de todos os esforços realizados por parte não só das mulheres como da sociedade estes não estão a responder com a rapidez esperada (Lopes & Perista, 2010). O facto de este tema não ser recente só vem demonstrar que deveria ser dada maior importância a estas questões, tendo em conta que essas discrepâncias já deveriam ter sido ultrapassadas. É de referir que uma das estratégias, aprovadas em 2020 pela Comissão Europeia passa por um plano de atuação de 2020 até 2025 que visa eliminar as desigualdades nas suas diversas dimensões e promover a igualdade entre homens e mulheres (Comissão Europeia, 2020). Neste sentido o papel de um gestor de Recursos Humanos é muito importante pois consiste na gestão do capital humano nas organizações e em desenvolver políticas de GRH que procuram facilitar e otimizar a eficiência do trabalho dos indivíduos para que concretizem os objetivos organizacionais e os seus. Deve assim haver um foco em alinhar a produtividade, bem-estar e as boas condições de trabalho, para que isso aconteça (Human, 2022).

Relativamente à estrutura deste trabalho, está organizado em dois capítulos, o primeiro composto pela revisão teórica na qual serão aprofundadas as diversas análises teóricas de cada conceito em estudo, como as (des)igualdades de género; conflito trabalho-família e família-trabalho; perceção de suporte organizacional e empenhamento organizacional. O segundo capítulo é composto pela investigação empírica, onde são definidos os objetivos principais da investigação e onde é determinada a metodologia a utilizar. Neste capítulo será também apresentado os resultados obtidos da análise descritiva, correlacional e inferencial. De seguida, serão exibidas as principais conclusões do estudo de forma a se identificar alguns fatores que possam ter condicionado os resultados obtidos e que deverão ser tidos em conta numa futura investigação.

Capítulo 1: Revisão Teórica

1.1. Contextualização das desigualdades de género

Com a entrada progressiva das mulheres no mercado de trabalho remunerado as questões relacionadas com a conciliação entre a vida profissional e familiar ganharam preponderância. Essa entrada, das mulheres no mercado de trabalho em Portugal, teve início por volta dos anos 60 e 70, devido à falta de mão-de-obra durante a Guerra Colonial, com o movimento de emigração dos homens devido à guerra (Domingos, 2012). O que veio permitir que as mulheres ocupassem novos cargos no mercado de trabalho que anteriormente eram ocupados pelos homens, ou seja, as mulheres passaram a realizar funções anteriormente consideradas masculinas. Com o regresso dos homens, vindos da guerra, estes voltaram a ocupar os seus postos de trabalho anteriores, contudo, o padrão pré-estabelecido já tinha sido quebrado (Giddens, 2013).

De acordo com Ferreira (2015) a família do século XX ficou marcada pela desintegração do modelo patriarcal. Isto deveu-se sobretudo à entrada massiva da mulher no mercado de trabalho, que ficou considerada uma das maiores transformações sociais das últimas décadas nas sociedades contemporâneas, este fenómeno ficou designado por feminização do trabalho (Caraway, 2007). Esta entrada das mulheres no mercado de trabalho prendeu-se essencialmente por razões financeiras e mudanças na estrutura e na conceção tradicional de família, como o elevado número de indivíduos solteiros sem filhos e o aumento de mães solteiras, “as pressões económicas sobre os agregados, incluindo o aumento no desemprego masculino, levaram a um aumento da procura de trabalho remunerado pelas mulheres. Muitos lares descobrem que é necessário ter dois rendimentos para sustentar o estilo de vida desejável” (Giddens, 2013, p.10289). Porém, é importante referir que muitas das mulheres escolheram entrar no mercado de trabalho também por uma questão de concretização pessoal.

Posteriormente, com o 25 de Abril de 1974 e com a constituição da República Portuguesa, em 1976, deu-se o reconhecimento da igualdade de géneros, isto é, deu-se a igualdade perante a lei. Em 1979, houve um reconhecimento “que homens e mulheres são seres humanos livres e iguais em dignidade e direitos tem que contrariar a normatividade social que pressupõe tarefas desiguais e assimétricas, os designados “de “papéis de género e por isso direitos desiguais e assimétricos para homens e mulheres” (Santos, 2010, p.57).

Contudo, este processo não tem sido fácil, devido às crenças anteriormente enraizadas que se mantêm até aos dias de hoje.

Para uma melhor compreensão deste tema é necessário distinguir sexo de género. Segundo diversos autores (e.g., Deaux, 1985; Figueiredo et al., 2022; Giddens, 2013), o termo sexo refere-se às diferenças biológicas e físicas entre o corpo masculino e o corpo feminino, ou seja, refere-se ao corpo biológico; enquanto o termo género refere-se às diferenças psicológicas, sociais e culturais entre indivíduos do género masculino e do género feminino, ou seja, trata-se de uma construção social e cultural. Em concordância, Ferreira (2015), refere que “o sexo diz respeito à biologia que diferença dos homens e mulheres, o género refere-se a distinções sociais e culturais” (p.21). O termo género refere-se às implicações psicossociais de ser homem ou mulher e o sexo às categorias binárias de masculino e feminino (Archer & Lloyd, 2002; Korabik et al., 2008; Unger, 1979). Para Figueiredo et al. (2022) o termo *género* representa uma construção histórico-cultural, enquanto a identidade de género se constrói através de escolhas psicológicas individuais, expectativas sociais e hábitos culturais, e independentemente dos dados naturais.

Em relação às desigualdades, não são algo recente, sempre existiram ao longo de toda a história. Algumas das diferentes formas de desigualdades sociais existentes são as desigualdades socioeconómicas, assim como também as desigualdades de género (Brunelli, 2016; Estanque, 2005; Giddens, 2013). Segundo Ferreira et al. (2013) as desigualdades de géneros têm vários universos sociais possíveis de analisar, como nomeadamente, no mundo escolar, no contexto de trabalho, no universo familiar, na esfera política e também face à sexualidade, ao amor e à vida íntima.

De acordo com Giddens (2013) o conceito de desigualdade de género pode definir-se por a diferença de estatuto, poder e prestígio entre mulheres e os homens, consoante as sociedades onde se inserem. Monteiro e colegas (2014) referem que as desigualdades de género refletem a não existência de igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Algumas das principais desigualdades que as mulheres enfrentam no trabalho são a segregação ocupacional, a concentração em empregos a tempo parcial e a disparidade de remunerações. A segregação ocupacional refere-se à existência de empregos mais para dirigidos aos homens, como na área da construção e dos transportes, e empregos mais

para as mulheres, que normalmente são associados à área da educação e da saúde. Por conseguinte, as alterações na organização do trabalho, assim como estereótipos de género, contribuem para que haja esta segregação ocupacional (Cinamon & Rich, 2002; Giddens, 2013; Hegewisch & Hartmann, 2014; Soares, 2020). É possível distinguir a segregação ocupacional em duas componentes, a vertical e a horizontal. No caso concreto da segregação vertical, diz respeito às tendências de os homens ocuparem posições mais poderosas e as mulheres ocuparem postos de trabalho com pouca autoridade. Já a segregação horizontal, verifica a tendência que os homens e as mulheres têm para ocupar diferentes categorias de profissionais (Blackburn et al., 2001; Giddens, 2013; Macedo & Santos, 2009).

Segundo Morrison e Glinow (1990) existe um “teto de vidro”, que é definido como uma espécie de barreira invisível, que impede as mulheres de ascenderem às posições de maior responsabilidade. Associado ao efeito de teto de vidro, de acordo com Santos (2010), é possível distinguir três perspetivas teóricas diferentes que explicam a baixa presença das mulheres nos cargos de chefia e de direção. A primeira centra-se nas diferenças individuais e nos processos de socialização, como justificativo para as desigualdades de género; a segunda coloca a ênfase nas estruturas organizativas como génese para essa desigualdade; finalmente, uma terceira abordagem coloca a tónica no sistema de valores patriarcal que sustenta as culturas organizacionais. Para além da existência da barreira referida anteriormente, segundo Boulis e Jacobs (2008) mesmo quando as mulheres exercem funções de alto nível continuam a despende mais tempo em tarefas domésticas e familiares do que os homens.

Apesar do enfraquecimento das desigualdades entre géneros, ainda se pode verificar que na divisão do trabalho doméstico compete às mulheres a maioria das tarefas domésticas, despendendo cerca de 13 horas por semana a mais do que os homens (Comissão Europeia, 2020). Nos últimos tempos, devido ao contexto pandémico, esta desigualdade entre géneros teve tendência a piorar para o género feminino (Reichelt et al., 2021). No entanto, a diferença entre géneros não aumentou, uma vez que esse número de horas aumentou para ambos os géneros (European Institute for Gender Equality, 2022).

Poeschl (2010) defende que as mulheres têm um nível de sexismo benevolente elevado, em que estas concordam, maioritariamente, que devem desempenhar o seu papel

tradicional doméstico e os homens o seu papel de ganha-pão. Verificando-se assim que, em parte, “as mulheres apoiam as maneiras de pensar que prejudicam as suas oportunidades” (Poeschl, 2010, p.34). Segundo Gomes e colegas (2021), pode definir-se sexismo por uma atitude negativa para com determinados indivíduos com base no sexo biológico. Já o sexismo benevolente refere-se à forma sexista e estereotipada como as mulheres veem outras mulheres. Na mesma perspectiva Bourdieu (1998) refere que as mulheres, de forma inconsciente, expõem-se à dominação masculina e aos papéis de género devido à construção social. Um estudo qualitativo realizado na sociedade árabe-palestina, em Israel a 193 indivíduos, desenvolvido por Magadley (2019), mostrou que as sogras indicaram que não importava o quão longe uma mulher consegue subir na carreira, porque no final o seu verdadeiro lugar era em casa.

1.2. Desigualdades de género face à vida profissional e a vida familiar

A conciliação entre a vida profissional e familiar é um fator que faz parte das estratégias que visam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (Guerreiro, et al., 2006). Assim, a conciliação pode ser definida como um meio para a resolução de conflitos (Campos, 2009). Por sua vez, as estratégias de conciliação podem ser definidas como processos que variam ao longo do ciclo de vida e consoante o género (Moen & Yu, 2000).

Para McGee-Cooper (1983), os indivíduos que mantêm o equilíbrio entre as duas esferas do trabalho e da vida pessoal são mais felizes e saudáveis, conseguindo satisfazer o seu desejo de realização em ambos os domínios. Porém, é importante referir que o conceito de equilíbrio é muito abrangente, pois inclui mais do que apenas o equilíbrio entre as esferas referidas anteriormente, abrange ainda situações familiares como os indivíduos que têm dependentes ascendentes a cargo (Nitzsche, et al., 2014). Para Casper, e colegas (2018) o equilíbrio é uma forma de combinar as duas esferas, que vai variar consoante a satisfação e eficácia obtidas.

Para um melhor entendimento desta falta de conciliação entre estas duas esferas importa referir que com o início da sociedade industrial, a divisão do trabalho segmentou-se entre dois tipos de funções, as funções instrumentais, associadas aos homens, em que estes tinham o papel de chefe de família; e as funções expressivas que estavam associadas às mulheres, com o papel de dona de casa, sensível e carinhosa (Giddens, 2013; Machado, 2019; Powell & Greenhaus, 2010). Esse trabalho doméstico tem sido tradicionalmente realizado pelas mulheres e habitualmente não é remunerado, o que faz com que seja visto como um trabalho inferior ao do homem (Dilmaghani & Tabvuma, 2019).

Hochschild e Machung (2012) defendem que se tem vindo a notar uma grande alteração no que respeita à interação entre vida familiar e profissional. Todavia, os papéis desenvolvidos pelo homem sofreram poucas alterações no campo laboral e também no que diz respeito às tarefas ligadas à educação dos filhos. Neste sentido, as autoras identificam três tipos de ideologias conjugais: a primeira remete para o tradicionalismo, referido anteriormente, em que o homem representa o papel de ganha-pão e a mulher de dona de casa e cuidadora das crianças; a segunda traduz-se numa lógica igualitária, à qual tanto os homens como as mulheres são identificados e valorizados de igual forma, tanto na esfera familiar como profissional; por fim, as autoras identificam ainda uma ideologia

transitória, em que se pretende que as mulheres consigam equilibrar as duas esferas, combatendo e superando assim as exigências de ambas.

Nos últimos tempos a sociedade tem sofrido diversas alterações, tanto a nível familiar como profissional (Ferreira, 2015; McElwain & Korabik, 2005). Os novos padrões familiares representam novos desafios e responsabilidades para ambos os géneros, visto que é necessário que tanto os homens como as mulheres conciliem a vida familiar com a vida profissional, gerindo dessa forma os vários papéis que lhes competem, acabando por colocar em causa o bem-estar físico, promovendo o *stress* e exaustão e, por sua vez, o conflito entre papéis.

De acordo com Dias (2013) “de forma a dar resposta à atual conjuntura económica e social, as empresas têm vindo a optar por soluções eficientes com menos postos de trabalho, o que inevitavelmente origina uma sobrecarga de trabalho e aumento do horário laboral” (p.52). Estes aspetos resultam numa redução do tempo disponível para a vida familiar, o que originou um forte desequilíbrio entre a vida profissional e familiar. Em conformidade, Guerreiro e colegas (2006) mostram que não são apenas aspetos como os filhos e o aumento do número de idosos dependentes que trazem dificuldades na conciliação entre o trabalho e a família. Neste sentido, esta conciliação entre vida familiar e vida profissional passa também por existir um maior equilíbrio na participação quer dos homens e das mulheres na educação dos seus filhos e respetiva articulação com aspirações profissionais.

Nos estudos sobre estas esferas, a profissional, pessoal e familiar, Dias (2013) remete para a frustração dos indivíduos em não conseguirem desempenhar todas as tarefas que lhes competem devido à falta de tempo, provocando *stress*. Especificamente, nas mulheres desperta também sentimentos de culpa por priorizarem o trabalho e permitirem que este invada o espaço familiar (Magadley, 2019).

Em concordância com esta ideia, outros autores (e.g., Ferreira, 2015; Magadley, 2019) referem também que as consequências da dificuldade em conciliar a vida profissional com a familiar poderá manifestar-se no contexto de trabalho e na esfera pessoal. No plano pessoal, em *stress*, ansiedade, depressão e muitas das vezes no próprio divórcio. Ao nível organizacional poderá expressar-se através da redução de produtividade, diminuição do desempenho ou mesmo insatisfação profissional. Muitas das vezes, as próprias entidades empregadoras assumem uma postura que acaba por prejudicar a conciliação entre a vida familiar e laboral, através da sobrecarga horária.

Posto isto, Domingos (2012), defende que o trabalho e a família são duas esferas dependentes que se influenciam, onde cabe aos homens e às mulheres a partilha de papéis e ao Estado e às organizações empregadoras a garantia que os trabalhadores têm condições para conseguirem articular estas duas esferas da vida quotidiana (Casper, et al., 2022; Dias, 2013; Ramadoss & Rajadhyaksha, 2012; Vaziri et al., 2022).

De acordo com Faria (2016), alguns dos fatores principais que dificultam a conciliação entre a vida profissional e familiar, são: o trabalho por turnos, os turnos repartidos, a falta de tempo para estar com a família e a sobrecarga de trabalho. Nesse sentido, Ferreira (2015) e Fróis (2020) defendem que não existe uma solução universal para a conciliação entre a vida profissional e familiar, pois a forma como os indivíduos tentam equilibrar a esfera familiar e a profissional altera-se consoante o contexto a que pertencem.

Num estudo feito aos indivíduos que trabalham na área dos serviços em diferentes países da Europa, identificou três tipos de apoio que possibilitam o equilíbrio entre trabalho e família: o suporte organizacional, o suporte por parte da legislação e o suporte familiar. Relativo aos resultados, constata-se que, nos países do sul da Europa, incluindo Portugal, os indivíduos trabalhadores beneficiam de apoio familiar elevado e moderado no que respeita às empresas e legislação (Ferreira, 2015). Já na Índia verifica-se que não existe suporte por parte das empresas, que adotam um estilo burocráticos, rígido e não flexível (Ramadoss & Rajadhyaksha, 2012).

Noutro estudo realizado, pela European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011), pôde-se averiguar que em Portugal, “a participação de mulheres com filhos, no mercado de trabalho, é ligeiramente superior à participação de mulheres sem filhos”. Em relação aos homens, em Portugal, a situação é a mesma que nos Estados-Membros da UE (Ferreira, 2015, p.24).

Com o intuito de promover uma melhor compreensão estatística desta problemática, recorreu-se a dados e relatórios do Instituto Nacional de Estatística, em 2018 realizou um inquérito de forma a explorar a questão da conciliação entre a vida profissional e familiar, dirigido a indivíduos com idades entre os 18 e 64 anos, em que se verificou que, relativo ao tempo de trabalho, grande parte da população inquirida trabalha a tempo inteiro e uma pequena minoria a tempo parcial. Quando comparado com outros países da União Europeia (UE), Portugal tem uma taxa de emprego das mulheres acima da média, no entanto apresenta também uma taxa de mulheres empregadas a tempo

parcial mais reduzida do que a média dos outros países da UE. Relativamente a quem presta cuidados aos filhos ou enteados e a familiares dependentes são, em maioria, mulheres; em relação à intensidade da utilização de serviços de acolhimento de crianças, como por exemplo serviços de apoio social, educativo ou cultural, prestados por entidades profissionais, podendo ser tanto públicas como privadas, verificou-se que 50,8% dos inquiridos recorrem a esses serviços, e os que não recorrem referem que eles ou o seu cônjuge cuida da criança. Quando questionado qual o principal obstáculo à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, obteve-se as seguintes respostas, “(76,6%) indicaram não ter obstáculos na conciliação da vida profissional com a vida familiar, havendo mais mulheres a manifestar esta situação (78,9%) que homens (74,2%)” (p.7). O obstáculo mais referido é a imprevisibilidade do horário com 22,4% ou o horário atípico com cerca de 6,8%, seguido do horário de trabalho longo com 5,1% e do trabalho exigente com 3,3%, entre outros obstáculos 3,3% (INE, 2018).

Em relação às disparidades salariais, Santos (2010) e Mukanzi e Senaji (2017) referem que os níveis são acentuados, existindo uma diferença salarial elevada entre homens e mulheres. Isto é, as mulheres ganham menos que os homens mesmo quando exercem uma função igual à deles, mesmo quando têm habilitações escolares iguais ou até superiores (Cinamon & Rich, 2002). Por outro lado, Santos (2010) refere que tanto as mulheres como os homens estão sub-representados em determinadas profissões e sectores de atividades, setores esses que se dividem em mais femininos e mais masculinos, contudo mesmo quando as mulheres se encontram em setores mais masculinizados estas continuam a ser mal remuneradas e menos valorizadas (Santos, 2010). Ao nível da UE essa disparidade salarial entre géneros foi de 15,7% (Comissão Europeia, 2020).

Em 2020, os dados do Eurostat mostraram que, em Portugal, “o desemprego das mulheres aumentou de 6,9 % em abril para 7,9 % em agosto de 2020, enquanto o desemprego dos homens aumentou de 6,5 % para 7,1 % durante o mesmo período” (Pereira, 2021, p.6). Em 2021, foi feito um estudo a nível nacional em que se verificou que a taxa de desemprego continua a incidir mais sexo feminino, com 6,8%, do que no sexo masculino, com 5,5% (INE, 2021).

O relatório de 2021 da Global Gender Gap Report, conclui que a situação pandémica causada pela COVID-19 afetou consideravelmente a vida das mulheres e aumentou as desigualdades já existentes. Posto isto, verificou-se que o tempo necessário para eliminar as disparidades de género aumentou de 99,5 anos para 135,6 anos, devido

à pandemia (Zahidi, 2021). Sanchez e Duran (2022), num estudo realizado com 177 trabalhadores de nacionalidade boliviana, verificou que, durante os confinamentos de 2020, as mulheres realizaram duas vezes e meia mais trabalho não remunerado do que os homens, em que tiveram que conciliar o trabalho, o cuidado dos filhos, a educação/acompanhamento escolar de si ou dos seus filhos, tudo isto dentro de um único espaço. Apesar disso, as mulheres encontraram sempre uma maneira de alcançar um maior equilíbrio entre o trabalho e a família, do que os homens.

Num estudo qualitativo realizado por Pinto (2003), este pretendeu perceber se havia algum tipo de conflito trabalho-família e se existiam diferenças de género quanto a essa perceção. Confirmou-se que 24,2% dos homens sentem mais interferência do trabalho na família do que 9,1% das mulheres, isto devido ao facto dos homens tenderem a passar mais tempo na atividade profissional. Noutros estudos realizados, também os homens relatam sentir maior conflito trabalho-família do que as mulheres (Mcelwain & Korabik, 2005; Ramadoss & Rajadhyaksha, 2012). Segundo Cinamon e Rich (2002); Hall e Richter (1988) os homens percecionam uma maior interferência do trabalho no seio familiar, contudo, em relação ao conflito família-trabalho os resultados são opostos, sendo as mulheres o número de participantes mais elevado a sofrer com este conflito. Em concordância com os estudos anteriores, Matias e colegas (2011) verificaram que os homens sentem mais conflito na esfera trabalho-família e as mulheres sentem mais conflito que os homens entre a esfera família-trabalho.

Por outro lado, num estudo realizado por Aguiar (2012), a 994 indivíduos de nacionalidade brasileira, mostrou que os participantes do género masculino, casados e com filho(s), apresentaram maiores níveis de interferência da família no trabalho do que o género feminino. Noutra perspetiva, com resultados oposto, num estudo realizado por Pereira (2012), a 267 advogados, verificou que o género feminino é o que apresentou níveis mais elevados de conflito trabalho-família.

Neste sentido, é importante que exista uma implementação, de sucesso, de medidas de promoção entre estas duas esferas para que haja efeitos positivos diretos, de foro pessoal, como o aumento da comunicação e da produtividade e indiretos, relacionados com as empresas e a sociedade, como a luta das empresas pelo talento dos seus colaboradores e o desenvolvimento de uma ligação emocional com a organização (Nova SBE, 2018).

1.2.1. Conflito trabalho-família e família-trabalho

O trabalho e a família são duas esferas com grande peso na vidas dos indivíduos. O trabalho é uma atividade complexa de caráter profissional, produtiva ou criativa, que é realizada com um determinado objetivo, devendo esta ser remunerada. Já a família é um sistema complexo de organização, com valores, crenças e práticas relacionadas diretamente com as transformações na sociedade (Neves et al., 2018).

A gestão destas duas esferas e do conflito entre elas é um dos grandes desafios da sociedade. Existem teorias que afirmam que os indivíduos que acumulam responsabilidades, familiares e profissionais, tendem a não conseguir separar estas duas esferas o que acaba por afetar o desempenho das atividades em ambas, pois o indivíduo não consegue dedicar-se a nenhuma (Pereira & Ribeiro, 2014). Por outro lado, surgiu também uma perspectiva oposta, que defende que a realização desses diferentes papéis proporciona ao indivíduo mais recursos e oportunidades, permitindo que este treine as suas competências para conseguir desempenhar outras esferas da vida. Ou seja, o trabalho não deve ser encarado como um fator de conflitos no seio familiar (Pereira & Ribeiro, 2014).

As primeiras conceptualizações de Conflito Trabalho-Família (CTF) consideravam este conceito apenas unidirecional, em que o foco incidia no efeito do trabalho sobre a família, contudo, atualmente, o CTF é visto como sendo bidirecional, em que o foco incide não só na interferência do trabalho na família, mas também da interferência do Conflito Família-Trabalho (CFT) (Cinamon & Rich, 2002; Fernandes, 2020).

Este tema do CTF e CFT tem vindo a ter um especial destaque. O aumento deste conflito deu-se mais quando as mulheres começaram a entrar no mercado de trabalho e os homens no mercado doméstico (Molina, 2020; Santos & Gonçalves, 2014).

De acordo com Santos e Gonçalves (2014) “O Conflito Trabalho-Família (CTF) surge sempre que o papel desempenhado profissionalmente interfere com o desempenho do papel familiar, enquanto o Conflito Família-Trabalho (CFT) consiste no conflito que resulta da interferência do papel familiar no papel profissional.” (p.14). Ou seja, existe uma dualidade entre ambas, em que quando uma esfera sofre uma pressão, a outra também é influenciada. Em concordância, os autores Cui e Li (2021) referem que o CTF

e CFT ocorrem quando existe uma pressão de um determinado papel de um domínio (trabalho-família) e esta é transferida para outro domínio (família-trabalho).

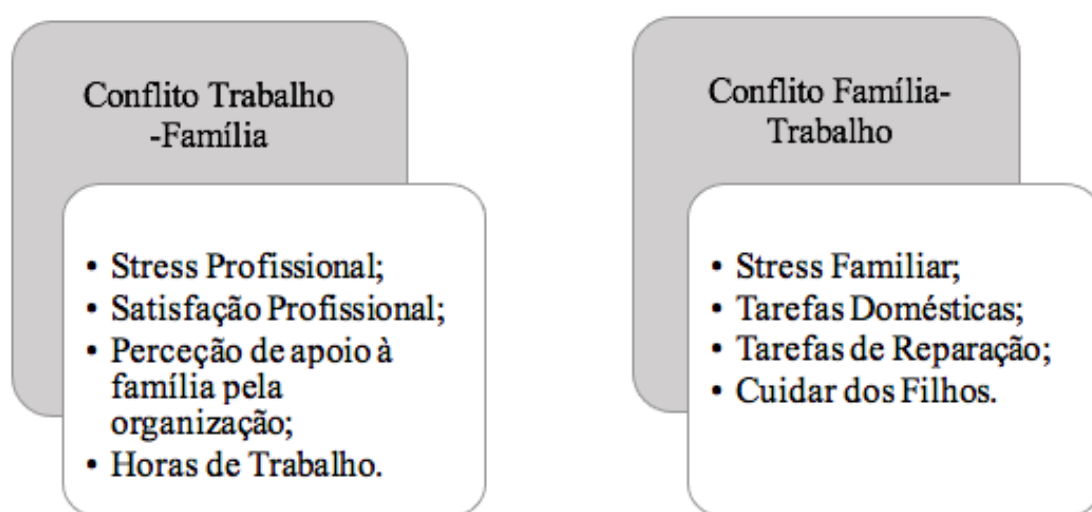
Diversos autores (e.g., Beutell, 2010; Netemeyer e colegas, 1996; Rathi & Barath, 2013), referem que estes dois conceitos CTF e CFT são consequências da dificuldade em gerir o conflito entre papéis, em que as obrigações do trabalho interferem no desempenho das responsabilidades familiares e vice-versa. Em concordância, para Hammig et al. (2009) e Hsu (2011), este conflito entre as duas esferas acontece quando se dá incompatibilidades entre as obrigações do trabalho e da família, bem como de qualquer aspeto da vida pessoal. Sendo uma forma de conflito entre funções, em que as pressões da função do trabalho e domínios familiares são mutuamente incompatíveis em alguns aspetos. Esta incompatibilidade deve-se às exigências em termos de tempo e energia (Carvalho et al., 2018; Grennhaus & Beutell, 1985).

Neste sentido, a perspetiva de Greenhaus e Beutell (1985), defende que existem três fontes de Conflito. O conflito baseado no tempo, na tensão e no comportamento. O conflito baseado no tempo, tende a ocorrer quando “as exigências de um papel consomem tempo necessário para o cumprimento das exigências do outro papel”; o conflito baseado na tensão, que ocorre quando “o indivíduo está stressado devido a algo que ocorreu num dos domínios, podendo afetar o cumprimento das exigências do outro domínio”, por fim o conflito baseado no comportamento, “este tipo de conflito surge quando os comportamentos num dos papéis são incompatíveis com as exigências do outro papel” (Lopes, 2020, p.14). Em conformidade, segundo Powell e Greenhaus (2010) cada indivíduo possui diferentes papéis em diferentes domínios da sua vida e que por vezes é complicado gerir todos esses papéis, levando assim a um conflito. Por outro lado, a hipótese da escassez de recursos defende que cada indivíduo possui recursos limitados como, a energia e tempo, ao se utilizar tais recursos num dos domínios, poderá diminuir os recursos e não ser suficiente para dar resposta às exigências de outros papéis. Ou seja, a forma como cada indivíduo equilibra a sua vida profissional com a sua vida pessoal varia de pessoa para pessoa, o que requer muita agilidade, esforço e alguns sacrifícios (Gonçalves, 2012; Vaziri et al., 2022).

Segundo Byron (2005), os antecedentes do CTF e CFT divide-se em três categorias, as variáveis do domínio trabalho, como o envolvimento no trabalho, o *stress* no trabalho

e a flexibilidade de horários; as variáveis do domínio extratrabalho, em que se relaciona com o conflito familiar, idade dos filhos, *stress* na família, apoio da família e estado civil, em que podem contribuir para o aumento do conflito, ou no caso do suporte familiar fazer com que este conflito seja reduzido, por fim, as variáveis demográficas e individuais, que se relacionam com o “género, rendimento e estilos de *coping* e competências” (Lopes, 2020, p.16).

Figura 1.1-*Antecedentes profissionais e familiares*



Fonte: Adaptado de Matias e colegas (2011)

A Figura 1.1 sistematiza um conjunto de antecedentes profissionais e familiares que têm impacto no CTF e CFT.

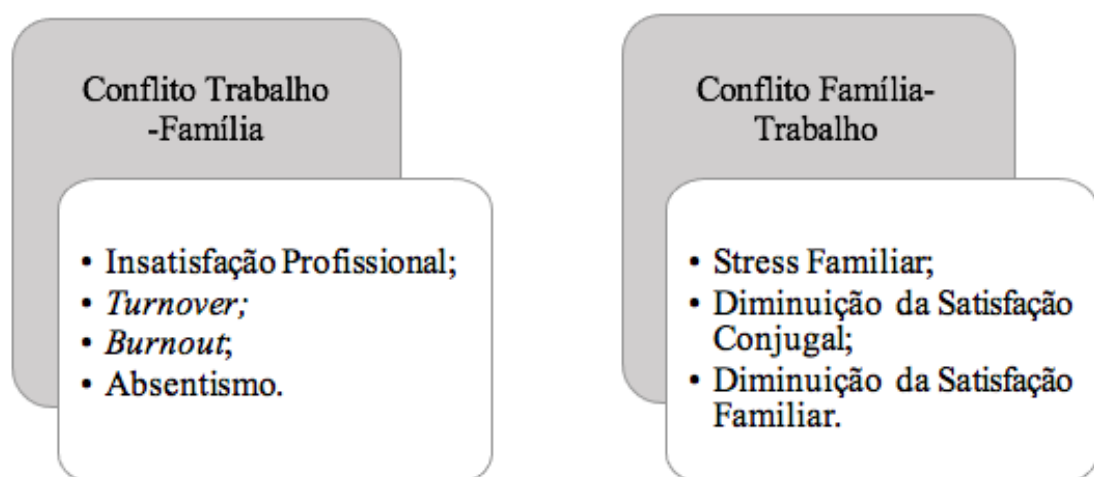
Para Mukanzi e Senaji (2017) o desenvolvimento das duas esferas requer muito tempo e energia, se estas não estiverem em equilíbrio podem aumentar o conflito tanto a nível interpessoal como intrapessoal na organização, resultando deste modo numa possível diminuição do empenhamento do colaborador. O CTF está associado à diminuição da satisfação profissional e familiar, bem como do empenhamento organizacional e desempenho (Allen et al., 2002; Oliveira & Silva, 2019).

Segundo alguns autores (e.g., Oliveira & Silva, 2019) as consequências que advêm do CTF impactam quer para os trabalhadores como para os empregadores. Em relação aos colaboradores verificou-se que se pode dividir em quatro categorias de consequências, as consequências emocionais, relacionadas com *burnout* ou até mesmo depressão; consequências atitudinais, que incidem na exaustão profissional;

consequências comportamentais, questiona o desempenho e a estratégia de equilíbrio dos indivíduos e, por fim, os comportamentos adaptativos, que estão ligados à falta de motivação diária e empenho nas tarefas e menor satisfação com o trabalho e a vida. Por outro lado, as empresas também são afetadas, com o elevado absentismo e nos custos, monetários e não monetários, que se tem com o colaborador.

Em relação aos consequentes profissionais (Fig.1.2), segundo Greenhaus e Allen (2011) também se dividem em três categorias, as experiências de trabalho ligadas ao CTF, associadas à insatisfação profissional, *turnover*, *burnout* e absentismo; enquanto os consequentes do CFT são as características pessoais e disposições, associadas à diminuição da satisfação conjugal e familiar e ao *stress* familiar e por fim, as experiências familiares, que está “relacionada com os indicadores de bem-estar em geral, onde o conflito está associado à diminuição da satisfação com a vida”, *stress* psicológico, depressão, aumento do consumo de substância e outros sintomas como dores de cabeça privação de sono (Lopes, 2020, p.16). Em concordância Cerrato e Cifre (2018); Molina (2020), referem que o CTF afeta negativamente a saúde e a vida em geral dos indivíduos, como a satisfação no trabalho e no seio familiar, aumentando desta forma os níveis de *stress*.

Figura 1.2-*Consequentes profissionais e familiares*



Fonte: Adaptado de Greenhaus e Allen (2011)

Por outro lado, segundo Perdigão (2019) o equilíbrio entre estas esferas levaria a consequências positivas que “podem ser divididas em três áreas: consequências relacionadas ao trabalho, consequências não relacionadas ao trabalho e consequências relacionadas ao stress” (p.21). Nas consequências ligadas ao trabalho a autora evidencia o desempenho e a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional e o desenvolvimento da carreira. Nas consequências não relacionadas ao trabalho, destacou o aumento da satisfação com a vida, a satisfação conjugal, o desempenho e a satisfação familiar/parental. Realça-se também que contribuir para a melhoria das condições de saúde, a diminuição dos problemas cognitivos e conflitos familiares. Por fim, quanto às consequências relacionadas com o *stress*, quando há equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, há uma diminuição do sofrimento psicológico, do *stress* familiar e da manifestação de sintomas de doenças.

Num estudo realizado por Ghislieri e colegas (2021) verificou-se que, com o aparecimento do contexto pandémico, devido a Covid-19, não houve melhorias entre a conciliação da vida pessoal com a vida profissional e trouxe alguns desafios “como a necessidade de socialização, a falta de separação entre o trabalho e a vida privada, dificuldade em desconectar do trabalho, o isolamento profissional e social, o aumento do número de horas de trabalho, do CTF, da ansiedade e a perceção de falta de suporte organizacional” (Freitas, 2021, p.5). Segundo os autores citados, uma das conclusões foi que com o trabalho remoto essa conciliação teve tendência a piorar, pois os indivíduos não conseguem se desconectar e fazer a separação das duas esferas. O teletrabalho consiste numa das formas que as organizações arranjaram para facilitar a flexibilidade de horários e de local de trabalho, com intuito de responder às necessidades de conciliação entre as exigências profissionais e as responsabilidades familiares e pessoais que vivemos na atualidade. Por outro lado, o teletrabalho também é visto como uma forma de contenção de contágio (DGERT, 2021).

Contudo, o teletrabalho também traz algumas desvantagens como horários de trabalho irregulares, pois existe uma dificuldade em realizar todas as tarefas solicitadas no decorrer do dia, acabando por estender o horário de trabalho no período da noite, nas horas de sucesso e descanso das crianças. Devido a esta realidade, as horas de descanso,

especialmente das mulheres, a quem cabe maioritariamente as tarefas domésticas, estão a ser prejudicadas (Pombo, 2021).

Nalguns estudos realizados (e.g., Carvalho et al., 2018; Comissão Europeia, 2020), verificou-se que, por norma, existe uma maior propensão para um CTF e CFT em que as mulheres são as mais afetadas pelo mesmo, do que os homens. Tendo uma grande influência no bem-estar físico e psicológico, levando a um aumento dos comportamentos negativos, como aumento da taxa de absentismo; diminuição da produtividade; baixo desempenho; insatisfação profissional; ansiedade e *burnout* (Santos & Gonçalves, 2014). Contudo, diversos estudos têm mostrado que os homens afetados por esta realidade, em que a vida profissional afeta o papel enquanto pais, existem principalmente quando as crianças são pequenas (Cinamon & Rich, 2002; Wall & Leitão, 2017).

Algumas das estratégias que poderão ser utilizadas para minimizar o CTF e o CFT, estão ligadas ao suporte organizacional prestado pelas organizações, que se encontra relacionado com as características e a cultura organizacional implementada. Com os níveis de suporte organizacional elevado leva assim a uma redução dos efeitos negativos relacionados com o CTF e CFT (Mauno et al., 2006; Premeaux e colegas, 2007).

Num estudo realizado pelos investigadores do CoLABOR, em 2020, a 342 pessoas verificou-se que 43% da amostra referiu que se sentia muito insatisfeito a trabalhar através de casa, enquanto 37% referiu que se sentia mais satisfeito, e os restantes 21% indicaram que lhes era indiferente. Estando o teletrabalho associados a alguns ganhos como de tempo e ganhos financeiros, o que leva a uma melhoria de qualidade de vida. Contudo esses ganhos podem não ser só positivos pois interferem com alguns aspetos de ordem física e mental, como o ganho de peso e aumento de ansiedade (Silva e colegas, 2020).

1.2.2. Estratégias de promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal

As políticas de promoção da conciliação trabalho-família começaram tarde em Portugal, apenas após a transição para a democracia. As políticas laborais de apoio à família, têm como propósito auxiliar e promover a estabilidade aos agregados em que os

dois cônjuges estão empregados, para que haja um equilíbrio entre os seus compromissos profissionais e pessoais. Um exemplo destas políticas refere-se à repartição de trabalho, possibilitando assim a partilha tanto de responsabilidades como de remunerações entre duas pessoas do mesmo posto de trabalho; outra política é relativa ao trabalho domiciliário, em que é possível os indivíduos empregados desempenharem alguma, ou mesmo todas, as suas tarefas laborais nas suas residências (Dias, 2013).

Estas estratégias de acordo com Dias (2013) acabam por promover a igualdade de oportunidade entre géneros, no entanto é importante encontrar forma de assegurar as necessidades pessoais dos trabalhadores e ao mesmo tempo não prejudicar as suas carreiras profissionais. Para tal, esta conciliação deve ser feita através de ações de organização do trabalho, como por exemplo, através da repartição de trabalho e ajustes do horário. Em conformidade, segundo Guerreiro et al. (2006) existem várias práticas, em Portugal, que visam estimular a conciliação entre vida profissional e familiar, tais como, a criação de serviços de acolhimento de crianças; criação de serviços de prestação de cuidados a idosos; licenças para pais e mães trabalhadores/as; incentivo à maior participação do pai na vida familiar e flexibilização da organização do trabalho.

Segundo Guerreiro et al. (2006) as políticas que promovem a conciliação entre a atividade profissional e familiar, por norma, trazem um conjunto de vantagens às empresas, tais como, incentivar a criatividade e a motivação dos trabalhadores; facilita a introdução de novos métodos de trabalho e de novas tecnologias; pode proporcionar redução de *turnover* e reduz os conflitos laborais.

Nos últimos anos, esta questão da igualdade de género tem ganho alguma dimensão a nível empresarial, essencialmente devido ao facto das empresas terem começado a reconhecer os vários benefícios, quer diretos e indiretos, de possuírem uma força de trabalho diversificada e também devido à promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e à não discriminação, que provem da legislação que a nível europeu como a nível nacional (Pernas e colegas, 2008). Nesse sentido em 2015 foi aprovada, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, em que a ODS número 5 incide em alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres. De acordo com o relatório do Progresso dos ODS na UE 2020, aponta que o ODS 5 é um dos objetivos que demonstram menor progresso nos últimos 5 anos em termos globais.

De forma a compreender e aprofundar melhor esta questão das políticas de apoio à conciliação trabalho e família, sentiu-se necessidade de aprofundar o Programa *3 em Linha*, que foi criado pelo Governo da República Portuguesa (2018), sendo este programa um esforço, por parte do Governo e empresas privadas e públicas, para “promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres” (p.3).

Em 2020, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho propôs também um sistema de gestão para melhorar a conciliação dos seus colaboradores, designado, *ComVida*. Os principais objetivos deste sistema de conciliação, consistem em valorizar os trabalhadores; melhorar a organização e gestão; promover o bem-estar e boas práticas de conciliação, com o intuito de promover um ambiente de trabalho mais feliz e saudável (DGERT, 2021). Contudo, estas políticas de conciliação nem sempre são utilizadas, pois existem políticas que não se aplicam a determinado grupo de colaboradores, devido às suas funções ou setor de atividade (Nova SBE, 2018).

1.3. Empenhamento Organizacional

Existem vários significados para a palavra empenhamento, podendo ser visto como uma forma de descrever não só ações, mas o próprio indivíduo, através de sentimentos e reações positivas (Medeiros & Enders, 1998), ou seja, é a expressão dos comportamentos e ações (Randall e colegas, 1990). Para Gramacho (2012) o empenhamento “consiste num estado de envolvimento total no trabalho, caracterizado por abundância de recursos, motivação e dedicação” (p.12), neste sentido a autora vem referir que numa situação em que o colaborador investe o seu tempo e um determinado número de horas no seu trabalho, fará com que os níveis de CTF aumentem, o que posteriormente afetará, negativamente, os níveis de empenhamento.

Existem diversas definições do conceito de Empenhamento Organizacional (EO). Alguns autores (e.g., Evangelista, 2020; Porter et al., 1974) definem-no como a identificação dos colaboradores aos objetivos e valores da organização, levando assim ao aumento do sentimento de pertença e ao esforço pela organização, para que esta alcance os seus objetivos. Outros, de que são exemplo Allen e Meyer (1996, 2000), defendem a perspetiva de que o EO é um estado psicológico que faz uma ligação entre o indivíduo e a organização, tendo implicações na tomada de decisões.

Após a definição do conceito Meyer e Allen (1991) desenvolveram um modelo de empenhamento constituído por três componentes diferentes, que refletem três estados psicológicos, com o objetivo de conseguirem medir o empenhamento organizacional. Abrangendo, deste modo, temas como o apego afetivo, custos percebidos e obrigações. Estes componentes são designados de empenhamento afetivo, empenhamento instrumental e empenhamento normativo (Jaros, 2007). Neste seguimento, Meyer et al. (2006) verificaram que o empenhamento tem efeitos cognitivos e afetivos.

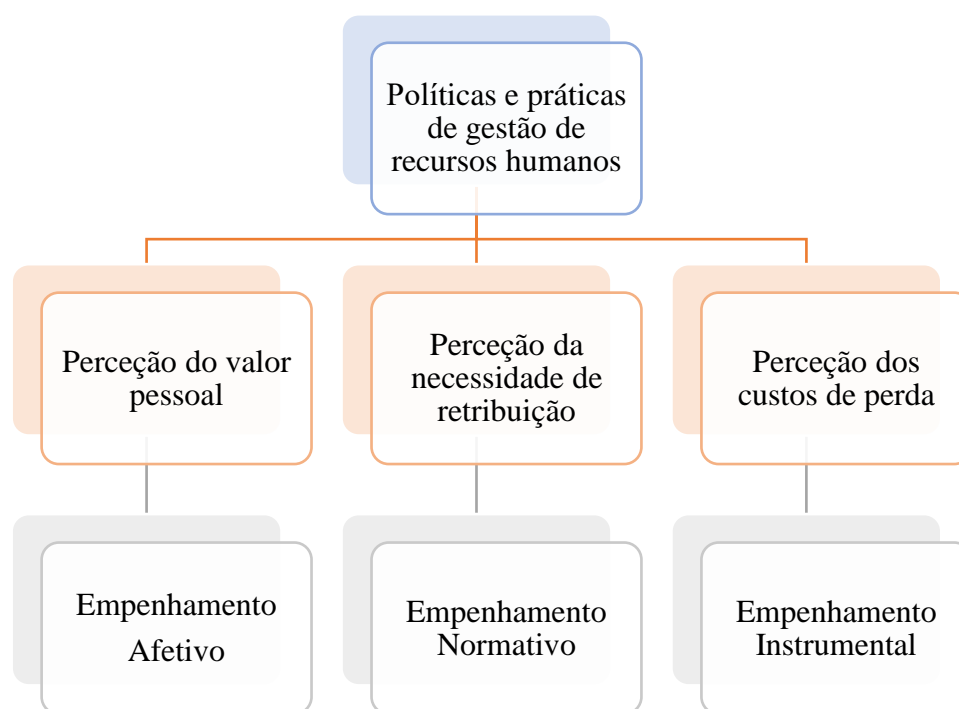
De acordo com Rego (2007) os três tipos de empenhamento têm características distintas. Assim, no empenhamento afetivo, existe uma ligação emocional do colaborador para com a organização, isto é, existe um vínculo emocional com a organização o que faz com que os colaboradores estejam mais motivados para contribuir para o desempenho da organização, o que leva a uma menor taxa de absentismo e *turnover*. No empenhamento instrumental/continuidade, o colaborador reconhece os custos que estão associados à sua

saída da organização, ou seja, os colaboradores limitam-se a fazer apenas o trabalho a que são obrigados, o que leva a uma maior taxa de absentismo e/ou a comportamentos negativos. Por fim, no empenhamento normativo, o colaborador tem um sentido de obrigação moral e de lealdade para com a organização, como forma de retribuir as recompensas dadas. Por norma esta última componente leva a adoção de comportamentos positivos, devido à internalização de normas da organização através da socialização. Porém, nesta componente, os colaboradores não apresentam o mesmo desempenho, envolvimento e entusiasmo que com a componente do empenhamento afetivo. Assim, os diferentes tipos de empenhamento promovem reações e comportamentos diferentes nos indivíduos. Em suma, os colaboradores com um forte empenhamento afetivo permanecem na empresa porque *querem*, os com forte empenhamento instrumental porque *precisam* e os com forte empenhamento normativo porque sentem que *devem* fazê-lo (Meyer & Allen, 1990).

Neste sentido, importa também perceber o modo como cada uma destas três componentes se desenvolvem. A literatura sugere que o empenhamento afetivo, tende a desenvolver-se quando o colaborador se envolve com a organização e sente que a mesma o respeita e apoia, tratando-o de forma justa, levando-o assim a obter satisfação no trabalho, isto é, os antecedentes associados a esta componente recaem sobre as características pessoais, do trabalho e da estrutura, assim como das experiências de trabalho. Por outro lado, o empenhamento instrumental tende a desenvolver-se quando o colaborador toma consciência que se sair da organização irá perder todo o investimento e dedicação prestada à mesma. Porém, também pode se desenvolver por se sentir de alguma forma injustiçado ou insatisfeito com o seu trabalho. Os antecedentes associados a esta componente desenvolvem-se em dois fatores, a magnitude e o número de investimentos que os indivíduos fazem. Por fim, o empenhamento normativo desenvolve-se quando o colaborador estabelece um contrato psicológico com a organização e internaliza as normas da mesma, levando a um sentimento de lealdade para com a organização. Estando os seus antecedentes ligados às experiências do indivíduo antes da socialização familiar e culturas e após a socialização organizacional (Clark e colegas, 2015; Meyer & Allen, 1990; Rego et al., 2007).

Em relação aos consequentes do empenhamento organizacional, estão ligados à intenção de permanecer na empresa, intenção de encontrar outro trabalho, *turnover* e absentismo (Medeiros & Enders, 1998). Para que haja uma diminuição destes consequentes, de acordo com Santos e Thomaz (2014, p.6), Meyer e Allen (1997) deve haver uma preocupação em criar prática que fomentem o aumento do empenhamento afetivo e que não tenham efeitos negativos nas outras formas de empenhamento organizacional. Nesse sentido, os autores apresentam três percepções e níveis de empenhamento.

Figura 1.3-Políticas e práticas de gestão de recursos humanos e empenhamento organizacional



Fonte: Adaptado de Meyer e Allen (1997)

Na Figura 1.3 é possível verificar-se um conjunto de práticas, como as percepções do valor pessoal; necessidade de retribuição e dos custos de perda, estas são práticas diretamente relacionadas com os diferentes tipos de empenhamento, que permitem caracterizar e enfatizam melhor o papel dos recursos humanos e das organizações, “Se para a Gestão dos Recursos Humanos as pessoas são o seu maior capital, perdê-lo pode significar a decadência da organização” (Santos & Thomaz, 2014, p.6).

1.4. Suporte Organizacional

O estudo deste tema teve início na década de 80 com o trabalho de Eisenberg et al. (1986) em que desenvolveram pesquisas sobre percepção de suporte organizacional (PSO) tendo por “base a ideia que o empregado personifica a organização que trabalha, pois tende a ver as ações dos agentes da organização como da própria organização” (Fonseca, 2016, p.11).

Segundo Paschoal e colegas (2010) os colaboradores de uma organização desenvolvem crenças sobre como e qual será a recompensa da organização para compensar e valorizar os seus esforços por atingirem as metas organizacionais definidas. Este fenómeno denominado de percepção de suporte organizacional, também se refere às crenças e expectativas que os colaboradores possuem em relação aos valores da organização e ao reconhecimento que a empresa lhes atribui. Ou seja, é a percepção que os colaboradores têm em relação ao apoio que recebem da sua organização, tendo em conta o que investem nela (Eisenberger et al., 1986). De acordo com Santos e Gonçalves (2010) a PSO acaba por exercer alguma influência nas atitudes e nos comportamentos dos colaboradores, pois permite satisfazer as necessidades socioemocionais no local de trabalho. Ou seja, a teoria de Suporte Organizacional defende que os colaboradores desenvolveram a PSO para dar resposta às suas necessidades socioemocionais com o intuito de determinar a prontidão da organização no reconhecimento do esforço e dedicação dos colaboradores (Shanock & Eisenberger, 2006). Segundo a teoria de Suporte Organizacional a PSO leva ao sentimento obrigação de ajudar a organização a alcançar os seus objetivos e ajudar os outros colaboradores, desenvolvendo uma relação de reciprocidade (Marzall et al., 2020; Shanock & Eisenberger, 2006).

Para Marzall et al. (2020) “suporte organizacional refere-se às condições oferecidas pela instituição contratante, como materiais disponibilizados, informações, fácil comunicação e relacionamento com chefes e colegas, para que o indivíduo tenha um bom desenvolvimento dentro do ambiente laboral” (p.9). Segundo Cardoso e colegas (2019) o conceito de suporte organizacional encontra-se profundamente ligado a duas vertentes teóricas, a teoria das trocas sociais e a teoria da norma da reciprocidade. A primeira teoria defende que as trocas sociais acontecem com base na confiança e na boa fé entre ambas as partes, levando à oferta de favores e criar obrigações morais futuras. A segunda teoria, “menciona-se que as relações sociais são regidas por um princípio moral,

aceito universalmente, o qual define a obrigação de retribuir favores recebidos. Assim é esperado que se deve ajudar a quem nos ajuda e não se deve prejudicar quem nos beneficia” (p.68).

Na mesma perspetiva Silva e Mendonça (2019) afirmam que os mecanismos de troca social e reciprocidade que asseguram as relações entre colaboradores e organizações.

Figura 1.4-Suporte organizacional



Fonte: Adaptado Siqueira e Gomide (2004).

Na Figura 1.4 é possível verificar-se o referido anteriormente, em que existe uma relação de troca/reciprocidade entre a organização doadora de Suporte Organizacional e as ações comportamentais dos colaboradores. “As políticas de gestão de pessoas voltadas para valorização, recompensas e tratamento justo dos colaboradores refletem na percepção do mesmo quanto ao compromisso que deve-se ter com a organização” (Marzall et al., 2020, p.11).

Neste sentido, os autores referem que:

Para a reciprocidade ser utilizada como base teórica social na compreensão da percepção do suporte organizacional, o colaborador deve ser posicionado como receptor e a organização como doadora, especificando o papel de cada uma das partes como autores durante a troca social. Assim, a percepção de suporte organizacional apresenta-se como um determinante importante para o comportamento dos colaboradores, porém, é preciso considerar que algumas variáveis são necessárias para que esta percepção seja positiva, fortalecendo assim, o princípio da reciprocidade (Marzall et al., 2020, p.11).

Em relação aos antecedentes, existem alguns autores (e.g., Aselage & Eisenberger, 2003; Coyle-Shapiro & Conway, 2005; Berson et al., 2009; Suazo, 2009), que apontam para a influência dos contratos psicológicos ou o tipo de cultura organizacional existente entre a organização e os seus colaboradores (Santos & Gonçalves, 2010). Por seu turno, os estudos de Rhoades e Eisenberger (2002) identificaram como antecedentes de percepção de suporte organizacional as recompensas; condições de trabalho; o suporte dado pelos supervisores e a justiça, como o envolvimento dos colaboradores na tomada de decisões. Estas variáveis apresentaram um forte relacionamento com a PSO.

Algumas das consequências do suporte organizacional referidas como positivas são o crescimento do empenhamento organizacional, o desenvolvimento dos sentimentos de confiança e de satisfação e bem-estar profissional. Por outro lado, os que baixos níveis de PSO aumentam sintomas de *burnout*, *stress* e que promovem o absentismo e a intenção de rescindir com a empresa (Santos & Gonçalves, 2010). A PSO é ainda um conceito chave na explicação dos níveis de CTF e CFT, pois contribui para baixar o conflito entre as duas esferas e aumentar a satisfação no trabalho (Nietzsche et al., 2014).

Nesta lógica, alguns estudos demonstram que os colaboradores têm resultados mais favoráveis quer individualmente quer para a empresa, havendo uma redução dos níveis de *stress* e melhor desempenho, quando estes se sentem apoiados pelos seus supervisores (Shanock & Eisenberger, 2006). Segundo Wood e Menezes (2010) as organizações devem tentar perceber quais os mecanismos para um melhor equilíbrio entre trabalho-família e proporcionando assim uma cultura de suporte organizacional. Num estudo realizado por os autores citados anteriormente, a uma amostra de 2295 gestores de empresas públicas e privadas, verificou-se que culturas organizacionais de suporte trabalho-família diminuem a percepção de CTF, o que acaba por diminuir aspetos negativos no bem-estar dos colaboradores, que passam a estar mais propensos a dedicar a sua energia e tempo no trabalho. Em estudos realizados por Bozzon e Murgia (2020); Carvalho et al. (2018); Wadsworth e Owens (2007) concluíram nos seus estudos que a percepção de suporte das chefias e colegas e de autonomia está relacionado negativamente com o CTF.

Na mesma perspetiva, Gordon e colegas (2007) defendem que uma cultura organizacional de suporte ao trabalho-família está positivamente associada com a satisfação no trabalho e negativamente associada com o CTF. Contudo, descobriram que quando as mulheres se sentem apoiadas pela sua chefia no concílio trabalho-família o

conflito e *stress* diminui, já o mesmo não acontece para homens (Batt e Valcour, 2003; Clark et al., 2015; Raghuram et al., 2012).

Por fim, importa referir que o papel de uma boa Gestão de Recursos Humanos (GRH) é fundamental para que haja boas práticas de implementação e mudança. Para tal, deve haver uma cultura de força organizacional positiva, essa força deve servir quer os interesses e objetivos da organização bem como dos seus colaboradores para que haja um aumento da produtividade e que haja um equilíbrio entre a vida profissional e familiar/pessoal (Armstrong & Taylor, 2014).

Capítulo 2: Investigação Empírica

2.1. Objetivos e Hipóteses de Estudo

No decorrer da revisão de literatura efetuada, verificou-se que existem questões que necessitam de ser identificadas e intervencionadas, questões essas como a desigualdade entre géneros e a conciliação entre o trabalho e a vida familiar. Nesse sentido, o principal objetivo desta investigação incide em analisar o (des)equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos adultos ativos residentes em Portugal. A pertinência deste estudo advém da análise que iremos fazer às (des)igualdades entre géneros de forma a perceber a realidade organizacional portuguesa e o desenvolvimento de políticas e estratégias que consistem nesta realidade.

Os objetivos específicos centram-se em perceber se existe uma relação entre o género e o conflito entre a vida pessoal e profissional, perceber o impacto que isso pode ter no empenhamento dos indivíduos e na perceção de suporte organizacional.

Neste sentido, formulou-se algumas hipóteses que foram apresentadas ao longo da revisão teórica “A hipótese é um enunciado formal de relações previstas entre duas ou mais variáveis” (Fortin,1996, p.102).

H1: CTF é mais fortemente experienciado no género feminino

H2: CFT é mais fortemente experienciado no género feminino

H3: Profissionais que exercem funções de chefia experienciam mais fortemente CTF

H4: PSO é mais fortemente experienciado nas empresas privadas

No decorrer da literatura foi referido muito a ideia de o género feminino ser o mais afetado ao longo da história da humanidade. Segundo a Comissão Europeia (2020) existe uma maior propensão para que o CTF e CFT afete mais as mulheres do que os homens. Em concordância, segundo Cinamon e Rich (2002); Hall e Richter (1988) as mulheres são o género que sofrer mais com este conflito entre a vida familiar e a profissional.

No que toca às funções de chefia, segundo Ribeiro (2020) no seu estudo a 215 participantes verificou níveis elevados de conflito trabalho-família e *burnout*, essencialmente em indivíduos que ocupam posições de chefia. Por outro lado, apesar que não haver muita literatura no que respeita à perceção de suporte organizacional nas empresas públicas e privadas, num estudo realizado no Brasil em 2014 a 490

participantes, comprovaram que colaboradores de empresas privadas, experienciam significativamente mais suporte organizacional que os de empresas públicas (Formiga e colegas, 2014).

H5: CTF contribui negativamente para o EA

H6: CTF contribui negativamente para o EN

H7: CTF contribui positivamente para o EI

H8: CFT contribui negativamente para o EA

H9: CFT contribui negativamente para o EN

H10: CFT contribui positivamente para o EI

Segundo Gramacho (2012), os níveis de empenhamento são afetados de forma negativa, quando se dá um aumento do CTF. Em concordância Cerrato e Cifre (2018); Molina (2020), referem que o CTF afeta negativamente a saúde e a vida em geral dos indivíduos, como a satisfação no trabalho e no seio familiar, aumentando desta forma os níveis de *stress*. O que indica que os CTF e CFT interferem no Empenhamento dos indivíduos nos seus trabalhos.

H11: PSO contribui positivamente para o EA

H12: PSO contribui positivamente para o EN

H13: PSO contribui negativamente para o EI

H14: PSO contribui negativamente para o CTF

H15: PSO contribui negativamente para o CFT

Por fim, para verificação do tipo de contributo da perceção de suporte organizacional sobre o empenhamento organizacional e o CTF e CFT. De acordo com Gonçalves (2016) verificou-se resultados mais elevados de CTF correspondiam a uma menor perceção de suporte organizacional. Os baixos níveis de SO promovem o absentismo e a intenção de rescindir com a empresa (Santos & Gonçalves, 2010). Por outro lado, altos níveis de SO leva a sentimentos de entreaajuda entre colegas e para com a organização (Marzall et al., 2020; Shanock & Eisenberger, 2006). Esta cultura de suporte organizacional está negativamente associada com o CTF e CFT (Gordon e colegas, 2007).

2.2. Metodologia

De forma a alcançar os resultados pretendidos, a investigação terá como base um estudo descritivo-relacional de abordagem quantitativa. Desta forma, como instrumento de análise será aplicado um inquérito por questionário *online* adaptado para a população portuguesa. (Anexos A)

A abordagem quantitativa utiliza um modelo científico hipotético-dedutivo, em que se pretende testar teorias e não gerar novas teorias, em que o propósito da investigação é de descrever em extensão e identificar as relações de causa-efeito.

Em relação à orientação epistemológica, o seu modelo é positivista, que defende um distanciamento entre o investigador e o objeto de estudo. A orientação ontológica é objetivista, isto é, só existe uma realidade (Fortin, 2009).

Para facilitar a análise, as questões serão fechadas e agrupadas por temas, apresentando-se aos inquiridos uma lista de respostas com duas ou mais opções, de forma a facilitar a recolha e posteriormente o tratamento dos dados. Relativamente à análise de dados recorreu-se à estatística descritiva, correlacional e inferencial.

2.2.1. Amostra

A amostragem a utilizar será a não probabilística por conveniência. Segundo Ribeiro (2008) a amostra é como um subgrupo da população selecionada com determinadas características.

A amostra não probabilística, segundo Gil (1999), não apresenta uma fundamentação matemática nem estatística, o que faz com que dependa unicamente dos critérios escolhidos pelo investigador. Neste procedimento de seleção os indivíduos não têm igual probabilidade de serem escolhidos para a amostra (Fortin, 1996; Marôco, 2011). Entre os tipos de amostragens não probabilísticas, a amostragem não probabilística por conveniência/acidental/casual consiste em selecionar indivíduos de fácil acesso, pela sua conveniência, ou seja, que estão presentes num determinado local e a uma determinada hora. As principais vantagens da amostragem por conveniência são os seus baixos custos; simplicidade de organizar e a facilidade e volume de recolha de dados. Porém tem como desvantagens o enviesamento e a limitação da generalização dos resultados (Fortin, 1996).

Em concordância, Hill e Hill (2005) referem que neste tipo de amostragem existem duas grandes desvantagens, sendo a primeira desvantagem a existência de

enviesamentos e a segunda desvantagem a impossibilidade de extrapolar com confiança para o universo os resultados e conclusões gerados a partir da amostra, pois não é representativa de uma população. População pode ser definida como um “conjunto de todos os sujeitos ou outros elementos de um grupo bem definido tendo em comum uma ou várias características semelhantes e sobre o qual assenta a investigação” (Fortin, 2009, p.373).

A amostra deste estudo integra 409 participantes, sendo constituída por mais participantes do género feminino (n = 308; 75.3%) do que masculino (n = 99; 24.2%), assim como não binário (n = 2; 0.5%). As idades variam entre os 18 e os 84 anos, a média é de 33.44 anos (DP=11.96).

Quanto ao número de filhos, 63.3% dos participantes (n = 269) responderam que não têm filhos, 33.3% (n = 136) responderam que têm 1 a 2 filhos e 3.4% (n = 14) indicaram ter 3 a 4 filhos.

Quanto ao estado civil dos participantes, 61.1% dos participantes (n = 250) são solteiros, 31.5% (n = 129) são casados/união de facto, 6.4% (n = 26) são divorciados e os restantes 0.9% (n = 4) correspondem a viúvos. Dos sujeitos inquiridos, 93.4% (n = 382) são de nacionalidade portuguesa, e os restantes 6.6% (n = 27) são de outras nacionalidades. No que toca ao local de residência, 9.8% (n = 40) são do Minho, Douro e Trás os Montes, 7.1% (n = 29) são da Área Metropolitana do Porto, 8.1% inquiridos (n = 33) são das regiões das Beiras, Estremadura e Ribatejo, 19.1% (n = 78) são da Área Metropolitana de Lisboa, 53.8% (n = 220) são do Alentejo e Algarve e por fim 2.2% (n = 9) são das Ilhas (Madeira e Açores).

Quanto às habilitações literárias dos inquiridos, variam entre, não completei o ensino básico e o doutoramento, sendo que 0.2% (n = 1) não completou o ensino básico, 12.7% (n = 11) tem o ensino básico; 21.5% (n = 88) têm o ensino secundário; 45.7% (n = 187) têm licenciatura; 10.3% participantes (n = 42) têm pós-graduação; 16.6% participantes (n = 68) têm mestrado; 2.9% participantes (n = 12) têm doutoramento.

Relativamente à situação profissional, 72.9% dos participantes (n = 298) estão empregados, 3.1% (n = 13) estão desempregados, 21.8% (n=89) são estudantes, 0.5% (n = 2) são reformados e 1.7% (n = 7) indicaram que não queriam responder.

Em relação ao tipo de horário exercido, 17.9% dos participantes (n = 69) estão a part-time e os restantes 74,8% (n = 317) estão a full-time.

Relativamente à atividade profissional, os participantes foram categorizados segundo os grupos profissionais elaborados na classificação portuguesa das profissões (2011) elaborada pelo Instituto Nacional de Estatística (INE). Denotou-se que 0.5% (n = 2) estão nas profissões das forças armadas, 0.3% (n = 1) são representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos, 43.7% (n=164) dos indivíduos são especialistas das atividades intelectuais e científicas, 9.6% (n=36) são técnicos e profissões de nível intermédio, 14.7% (n = 55) desempenham cargos administrativos, 18.4% (n = 69) são trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e vendedores, 1.1% (n = 4) são trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices, 1.3% (n = 5) são operadores de instalações de máquinas, 1.3% (n = 5) são trabalhadores não qualificados, sendo que os restantes 2.5% (n = 17) são trabalhadores-estudantes e os outros 2.5% (n = 17) são estudantes.

Relativamente ao setor de atividade, 2.3% (n = 9) são do primário, 9.1% (n = 35) são do secundário e 88.5% (n = 339) são do terciário.

Para a variável antiguidade na empresa, os resultados obtidos encontram-se compreendidos entre menos de 1 ano e mais de 42 anos de serviço, em que 11.8% (n = 41) estão há menos de 1 ano, 45.4% (n = 157) estão entre 1 a 5 anos, 17.9% (n = 62) estão entre 6 a 11 anos, 6.4% (n = 22) estão entre 12 a 17 anos, 8.4% (n = 29) estão entre 18 a 23 anos, 4.6% (n = 16) estão entre 24 a 29 anos, 4.6% (n = 16) estão entre 30 a 35 anos, 0.6% (n = 2) estão entre 36 a 41 anos, 0.3% (n = 1) estão há mais de 42 anos.

Dos 393 inquiridos 80.2% (n = 315) não desempenham cargos de chefia e 19.8% (n = 78) desempenham cargos de chefia.

No que refere ao tipo de instituição, 27.9% (n = 109) exercem funções numa empresa pública, 66.4% (n = 259) numa empresa privada e 5.6% (n = 22) numa empresa público-privada.

Por fim, no vínculo contratual, 53.5% (n = 206) estão a contrato sem termo, 24.7% (n = 95) estão a contrato com termo certo, 6.5% (n = 25) estão a contrato com termo incerto e 15.3% (n = 59) são trabalhadores independentes.

Por fim, no vínculo contratual, 53.5% (n = 206) estão a contrato sem termo, 24.7% (n = 95) estão a contrato com termo certo, 6.5% (n = 25) estão a contrato com termo incerto e 15.3% (n = 59) são trabalhadores independentes.

2.2.2. Instrumento

Para Quivy e Campenhoudt (2005) o inquérito por questionário consiste em colocar questões a um conjunto representativo de inquiridos da população alvo. Segundo Fortin (1996) este método de recolha de dados necessita de respostas escritas por parte dos inquiridos e traduz os objetivos do estudo em variáveis mensuráveis o que ajuda na organização e controlo dos dados. O questionário utilizado na presente investigação é constituído por questões de caracterização sociodemográfica e socioprofissional e por três escalas diferentes:

Escala de empenhamento organizacional (Rego et al., 2007), esta escala é constituída por 12 itens com uma escala de *Likert* de 6 pontos, correspondendo o 1 “A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim” e 6 “A afirmação aplica-se completamente a mim”. A escala é composta por três dimensões: o empenhamento afetivo, o empenhamento normativo e o empenhamento instrumental. Na presente amostra o empenhamento afetivo ($\alpha = .913$), o empenhamento normativo ($\alpha = .803$), e o empenhamento instrumental ($\alpha = .858$), apresentaram boa consistência interna. Esta escala apresenta uma consistência interna de .893.

Escala de conflito trabalho-família e família-trabalho (Santos & Gonçalves, 2014), esta escala é constituída por 10 itens com uma escala de *Likert* de 7 pontos, correspondendo o 1 “Discordo totalmente” e 7 “Concordo totalmente”. Esta escala apresenta uma consistência interna de .913, na presente amostra o CTF ($\alpha = .931$), e CFT ($\alpha = .904$) apresentaram uma elevada consistência interna.

Escala perceção de suporte organizacional (Santos & Gonçalves, 2014), esta escala é constituída por 8 itens com uma escala de *Likert* de 7 pontos, correspondendo o 1 “Discordo totalmente” e 7 “Concordo totalmente”. Esta escala apresenta uma consistência interna de ($\alpha = .781$), sendo uma consistência interna razoável.

2.2.3. Procedimentos

2.2.3.1. Procedimento de Recolha de Dados

Para a recolha dos dados, procedeu-se a uma recolha em suporte papel e digital, no período de setembro 2021 a fevereiro 2022, através duma aplicação de questionários de autopreenchimento, *Google Forms*. Antes do início do questionário os inquiridos foram informados do carácter anónimo e confidencial dos dados a recolher.

A seleção da amostra referida acima teve em conta os seguintes critérios de seleção: todos os inquiridos já trabalharam ou trabalham atualmente; todos os inquiridos responderam de forma voluntária e anónima aos questionários; todos os inquiridos têm idade superior a 18 anos.

2.2.3.2. Procedimento de Análise de Dados

A análise dos dados recolhidos foi feita através do *software* estatístico IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*, versão 26). Após a inserção dos dados na base criada, realizou-se uma análise estatística descrita, como as medidas de tendência central (média), dispersão (desvio-padrão) valor mínimo e valor máximo, com o objetivo de caracterizar-se os participantes da amostra recolhida. Após a exploração dos dados, calculou-se o coeficiente de correlação de Pearson de forma a analisar a relação entre as variáveis em estudo. Este coeficiente varia entre -1 e 1 ($-1 \leq r \leq 1$). Se r (i.e., o coeficiente de correlação) for superior a zero significa que as duas variáveis variam no mesmo sentido, contudo se r for inferior a zero as variáveis variam em sentido inverso. As correlações consideram-se fracas quando r é inferior a .25; moderadas entre $.25 \leq r$

$\leq .50$; fortes entre $.50 \leq r \leq .75$; e muito fortes se $r \geq .75$ (Marôco, 2011). De seguida realizou-se a análise de regressão linear simples, de forma a verificar-se o poder preditivo das variáveis independentes sobre as variáveis dependentes.

Por fim, com recurso ao *software* JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*, versão 0.16.1), verificou-se os efeitos de mediação que realizou-se através do cálculo do intervalo de confiança pelo método *bias-corrected percentile bootstrap*, se os valores estivessem dentro dos 95% do intervalo de confiança, o efeito indireto é significativo e a mediação é considerada presente (Biesanz et al., 2010).

2.3. Resultados

2.3.1. *Análise Descritiva*

2.3.1.1. **Análise Descritiva da Escala de empenhamento organizacional**

A escala de empenhamento organizacional é constituída por as componentes, afetiva, normativa e instrumental, sendo os seus valores mínimo e máximo são de 1 e 6. O empenhamento afetivo apresenta o valor médio mais elevado ($M = 3.67$; $DP = 1.61$). Porém, o empenhamento instrumental expressa o valor médio mais baixo ($M = 2.75$; $DP = 1.40$).

Tabela 2.1-*Estatística Descritiva para as Dimensões do Empenhamento Organizacional*

<i>Empenhamento Organizacional</i>	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Empenhamento Afetivo	409	1	6	3.67	1.61
Empenhamento Normativo	409	1	6	2.80	1.44
Empenhamento Instrumental	409	1	6	2.75	1.40

2.3.1.2. **Análise Descritiva da Escala de conflito trabalho-família e família-trabalho**

No que diz respeito à análise descritiva da escala de conflito trabalho-família e família-trabalho, esta integra as componentes, conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. Os seus valores mínimo e máximo são de 1 e 7. Em relação ao valor médio, o conflito trabalho-família ($M = 3.11$; $DP = 1.66$) apresenta o valor médio superior ao do conflito família-trabalho ($M = 2.18$; $DP = 1.34$).

Tabela 2.2-*Estatística Descritiva para as Dimensões de conflito trabalho-família e família-trabalho*

<i>Conflito</i>	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Conflito Trabalho-Família	409	1	7	3.11	1.66
Conflito Família-Trabalho	409	1	7	2.18	1.34

2.3.1.3. Análise Descritiva da Escala percepção de suporte organizacional

De acordo com os dados obtidos, é possível verificar que a escala de percepção de suporte organizacional ($M = 5.56$, $DP = 1.12$) exhibe valores mínimos e máximos de 2 e 7.

Tabela 2.3-*Estatística Descritiva para a escala percepção de suporte organizacional*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Suporte Organizacional	409	2	7	4.56	1.12

2.3.2. Análise Correlacional

A tabela 2.4 ilustra os coeficientes de correlação de Pearson das variáveis em estudo, isto é, empenhamento organizacional, conflito trabalho-família e família-trabalho e suporte organizacional. Segundo Martins (2011) o coeficiente de correlação de Pearson consiste em verificar a associação entre duas ou mais variáveis intervalares, caso seja detetada uma associação significativa é possível avaliar a sua direção, positiva ou negativa, e magnitude que varia entre os valores +1 e -1.

Verifica-se que das três dimensões do empenhamento organizacional, o empenhamento afetivo e empenhamento normativo estão fortemente correlacionadas

entre si ($r = .665$; $p < .01$). O empenhamento afetivo correlaciona-se de forma forte com as dimensões do empenhamento normativo ($r = .665$; $p < .01$) e com o suporte organizacional ($r = .515$; $p < .01$). Verifica-se também, uma correlação fraca com as dimensões do empenhamento instrumental ($r = .222$; $p < .01$), conflito trabalho-família ($r = .102$; $p < .01$) e conflito família-trabalho ($r = .066$; $p < .01$).

O empenhamento normativo está correlacionado, de forma moderada, com o empenhamento instrumental ($r = .424$; $p < .01$) e o suporte organizacional ($r = .355$; $p < .01$). Por outro lado, a dimensão está ainda correlacionada de forma fraca com o conflito trabalho-família ($r = .131$; $p < .01$) e conflito família-trabalho ($r = .130$; $p < .01$).

O empenhamento instrumental está correlacionado, de forma moderada, com o com o conflito trabalho-família ($r = .345$; $p < .01$) e conflito família-trabalho ($r = .299$; $p < .01$). Verifica-se também, uma correlação muito fraca, mas negativa com o suporte organizacional ($r = -.039$; $p < .01$).

O conflito trabalho-família está correlacionado, de forma moderada, com o com o conflito família-trabalho ($r = .556$; $p < .01$). Na dimensão de conflito família-trabalho, existe uma relação moderada com empenhamento instrumental ($r = .299$; $p < .01$). contudo em ambas as dimensões, existe uma correlação muito fraca e negativa com o suporte organizacional (entre $r = -.093$; $p < .01$ e $r = -.172$; $p < .01$).

Por fim, e de forma resumida, o suporte organizacional correlaciona-se moderadamente com a dimensão do empenhamento normativo ($r = .355$; $p < .01$), e de forma muito fraca e negativa com as dimensões do conflito trabalho-família ($r = -.172$; $p < .01$), conflito família-trabalho ($r = -.093$; $p < .01$) e o empenhamento instrumental ($r = -.039$; $p < .01$).

Tabela 2.4-Correlações entre Variáveis

	1	2	3	4	5	6
1. Empenhamento Afetivo	1					
2. Empenhamento Normativo	.665**	1				
3. Empenhamento Instrumental	.222**	.424**	1			
4. Conflito trabalho-família	.102*	.131**	.345**	1		
5. Conflito família-trabalho	.066	.130**	.299**	.556**	1	
6. Suporte Organizacional	.515**	.355**	-.039	-.172**	-.093	1

Nota. ** p <.01;*p < .05

2.3.3. Análise Diferença de Médias

A tabela 2.5 ilustra as diferenças de médias entre géneros, em que se pode verificar que de forma geral o género masculino apresenta uma média mais elevada do que o género feminino, isto é, percebe níveis mais elevados de empenhamento afetivo; empenhamento normativo; empenhamento instrumental; conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. Já o género feminino apresenta níveis mais elevados de percepção de suporte organizacional do que os homens.

Tabela 2.5- Médias por Género

		<i>n</i>	Média	Desvio Padrão	<i>t</i>	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>
Empenhamento Afetivo	Masculino	99	3.85	1.59	1.293	.197	.149
	Feminino	308	3.61	1.62			
Empenhamento Normativo	Masculino	99	2.89	1.43	.750	.454	.087
	Feminino	308	2.77	1.44			
Empenhamento Instrumental	Masculino	99	2.75	1.23	.092	.927	.011
	Feminino	308	2.74	1.44			
CTF	Masculino	99	3.18	1.54	.569	.570	.066
	Feminino	308	3.07	1.69			
CFT	Masculino	99	2.28	1.31	.972	.331	.112
	Feminino	308	2.13	1.34			
PSO	Masculino	99	4.47	1.07	-.877	.381	-.101
	Feminino	308	4.58	1.14			

* $d = 0.0-0.29$ efeito de magnitude reduzida; $d = 0.30-0.49$ efeito de magnitude moderada; $d > 0.50$ efeito de grande magnitude (Cohen, 1992).

Ao realizar-se o teste *t* verificou-se que as diferenças de médias não são estatisticamente significativas. Segundo Marôco (2011) este tipo de teste permite verificar se as médias de dois grupos, são ou não significativamente diferentes uma da outra. Isto é, avalia, se essas diferenças se devem a um mero acaso, o que acontece quando o resultado não é significativo, ou se de facto existem diferenças entre os grupos (Martins, 2011).

A tabela 2.6 mostra as diferenças de médias, nas variáveis em estudo, consoante o exercício ou não de funções de chefia.

Tabela 2.6- *Comparação entre Grupos em relação ao Cargo de Chefia*

	Exerce algum cargo de chefia	<i>n</i>	Média	Desvio Padrão	<i>t</i>	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>
Empenhamento Afetivo	Sim	78	3.89	1.612	1.172	.242	.148
	Não	315	3.65	1.614			
Empenhamento Normativo	Sim	78	2.85	1.493	.200	.842	.025
	Não	315	2.81	1.438			
Empenhamento Instrumental	Sim	78	2.70	1.490	-.511	.610	-.065
	Não	315	2.79	1.386			
Conflito trabalho-família	Sim	78	3.61	1.837	2.915	.004	.369
	Não	315	3.01	1.599			
Conflito família-trabalho	Sim	78	2.35	1.413	1.311	.191	.166
	Não	315	2.13	1.308			
Suporte Organizacional	Sim	78	4.65	1.156	.660	.510	.083
	Não	315	4.56	1.135			

* $d = 0.0-0.29$ efeito de magnitude reduzida; $d = 0.30-0.49$ efeito de magnitude moderada; $d > 0.50$ efeito de grande magnitude (Cohen, 1992).

Observam-se diferenças, estatisticamente significativas, ao nível do conflito trabalho-família, sendo que quem exerce funções de chefia tem médias mais altas (sim=3.61; não=2.13; $t=2.915$; $p = .004$).

Em seguida, analisaram as diferenças de médias, em função do tipo de instituição, pública ($n=109$) ou privada ($n=259$).

Tabela 2.7- Comparação entre Grupos em relação ao tipo de Instituição

	Tipo de Instituição	<i>n</i>	Média	Desvio Padrão	<i>t</i>	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>
Empenhamento Afetivo	Pública	109	3.73	1.546	.493	.252	.056
	Privada	259	3.64	1.633			
Empenhamento Normativo	Pública	109	2.87	1.491	.317	.590	.036
	Privada	259	2.82	1.433			
Empenhamento Instrumental	Pública	109	2.83	1.449	.431	.594	.049
	Privada	259	2.77	1.396			
Conflito trabalho-família	Pública	109	3.39	1.740	1.904	.186	.217
	Privada	259	3.03	1.619			
Conflito família-trabalho	Pública	109	2.29	1.317	1.243	.843	.142
	Privada	259	2.10	1.299			
Suporte Organizacional	Pública	109	4.33	1.017	-2.729	.011	-.312
	Privada	259	4.68	1.164			

* $d = 0.0-0.29$ efeito de magnitude reduzida; $d = 0.30-0.49$ efeito de magnitude moderada; $d > 0.50$ efeito de grande magnitude (Cohen, 1992).

Os profissionais a exercerem funções em organizações privadas apresentam médias mais elevadas na perceção de suporte organizacional, do que nos inquiridos de instituições públicas ($t = -2.729$; $p = .011$).

Na tabela 2.8 realizou-se teste da ANOVA que permite ver as diferenças estatísticas entre as médias dos diversos grupos, foi também aplicado a correção de Bonferroni que permite corrigir os valores das múltiplas comparações (Marôco, 2011). Os tipos de vínculo em análise são: contrato sem termo ($n=206$); contrato com termo ($n=95$); contrato com termo incerto ($n=25$); trabalhador independente ($n=59$).

Tabela 2.8- *Comparação entre Grupos em relação ao Vínculo*

	Tipos Vínculo	Média	Z	p
Empenhamento Afetivo	Sem termo	3.68	.014	.998
	Com termo	3.72		
	Com termo incerto	3.72		
	Trabalhador independente	3.72		
Empenhamento Normativo	Sem termo	2.89	1.031	.379
	Com termo	2.87		
	Com termo incerto	2.69		
	Trabalhador independente	2.53		
Empenhamento Instrumental	Sem termo	2.83	.981	.402
	Com termo	2.69		
	Com termo incerto	3.05		
	Trabalhador independente	2.56		
Conflito Trabalho-Família	Sem termo	3.04	1.528	.207
	Com termo	3.04		
	Com termo incerto	2.78		
	Trabalhador independente	3.09		
Conflito Família-Trabalho	Sem termo	2.00	5.378	.001
	Com termo	2.17		
	Com termo incerto	1.85		
	Trabalhador independente	2.74		
Suporte Organizacional	Sem termo	4.50	1.072	.361
	Com termo	4.69		
	Com termo incerto	4.50		
	Trabalhador independente	4.74		

No que respeita ao conflito da família a interferir no trabalho, os resultados mostraram a existência de diferenças, estatisticamente significativas, entre os grupos ($p=.001$). Os que apresentam ter menos CFT são os que se encontram a contrato termo

incerto ($M = 1.85$) e os que apresentam mais CFT são os trabalhadores independentes ($M = 2.74$).

2.3.4. *Análise Inferencial*

De modo a averiguar o efeito que o CTF e CFT exerce sobre as três dimensões do empenhamento realizou-se a análise de regressão linear simples. De seguida, procedeu-se à regressão linear múltipla e à realização da regressão linear hierárquica.

2.3.4.1. *Análise da Regressão Linear Simples*

Na tabela 2.9, é possível verificar-se que o conflito trabalho-família, contribui positivamente para as três dimensões do empenhamento organizacional. Sendo que contribui para o Empenhamento Afetivo em 10% ($\beta = .102$, $t = 2.068$, $p = .039$); 17% para o Empenhamento Normativo ($\beta = .131$, $t = 2.669$, $p = .008$), 11.9% para o Empenhamento Instrumental ($\beta = .345$, $t = 7.41$, $p = .000$).

Tabela 2.9 - *Regressão linear simples Conflito Trabalho-Família sobre o Empenhamento Organizacional*

	β	t	p
Empenhamento Afetivo	.102	2.068	.039
Empenhamento Normativo	.131	2.669	.008
Empenhamento Instrumental	.345	7.41	.000

Na tabela 2.10, é possível verificar-se que o conflito família- trabalho, contribui significativamente para o empenhamento normativo e instrumental. Sendo que contribui para o Empenhamento Afetivo em 4% ($\beta = .066$, $t = 1.337$, $p = .182$); 17% para o Empenhamento Normativo ($\beta = .130$, $t = 2.642$, $p = .009$), 90% para o Empenhamento Instrumental ($\beta = .299$, $t = 6.327$, $p = .000$).

Tabela 2.10 - *Regressão linear simples Conflito Família-Trabalho sobre o Empenhamento Organizacional*

	β	t	p
Empenhamento Afetivo	.066	1.337	.182
Empenhamento Normativo	.130	2.642	.009
Empenhamento Instrumental	.299	6.327	.000

Na tabela 2.11, é possível verificar-se que o Suporte Organizacional, contribui significativamente para o empenhamento afetivo e normativo. Sendo que contribui para o Empenhamento Afetivo em 26.5% ($\beta = .515$, $t = 12.126$, $p = .000$), 12.6% para o Empenhamento Normativo ($\beta = .355$, $t = 7.653$, $p = .000$), 2% para o Empenhamento Instrumental ($\beta = -.039$, $t = -.792$, $p = .429$).

Tabela 2.11 -Regressão linear simples Suporte Organizacional sobre o Empenhamento Organizacional

	β	t	p
Empenhamento Afetivo	.515	12.126	.000
Empenhamento Normativo	.355	7.653	.000
Empenhamento Instrumental	-.039	-.792	.429

Na tabela 2.12, é possível verificar-se que o Suporte Organizacional, contribui significativamente mas de forma negativa para o Conflito Trabalho-Família. Sendo que contribui para o Conflito Trabalho-Família em 29% ($\beta = -.172$, $t = -3.513$, $p = .000$), 9% para o Conflito Família-Trabalho ($\beta = -.093$, $t = -1.879$, $p = .061$).

Tabela 2.12-Regressão linear simples Suporte Organizacional sobre o Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho

	β	t	p
Conflito Trabalho-Família	-.172	-3.513	.000
Conflito Família-Trabalho	-.093	-1.879	.061

2.3.4.2. Análise da Regressão Hierárquica entre o suporte organizacional, empenhamento organizacional sobre o conflito trabalho-família e família-trabalho

A regressão hierárquica consiste em analisar a direção e a influência das variáveis de forma hierárquica, permitindo perceber os diferentes níveis. No primeiro modelo verificou-se o efeito do Suporte Organizacional (variável independente) exerce no Conflito Trabalho-Família (variável dependente), sendo que neste modelo explica apenas 3%. Quando se acrescenta, no segundo modelo, como preditores as três dimensões do Empenhamento Organizacional (variáveis independentes), já explica 16% do Conflito Trabalho-Família. Sendo que nos dois modelos são ambos significativos.

Na segunda análise considerando-se a variável dependente o Conflito Família-Trabalho. Nesta análise o Suporte Organizacional explica apenas .09%, não sendo significativo. Quando se acrescenta, no segundo modelo, como preditores as três dimensões do Empenhamento Organizacional (variáveis independentes), explica 1% do Conflito Família-Trabalho, sendo significativo.

Tabela 2.13- *Síntese Regressões Hierárquicas entre o suporte organizacional, empenhamento organizacional sobre o Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho*

Preditores	Modelo 1: CTF			Modelo 1: CFT		
	β	t	p	β	t	p
Suporte Organizacional	-.172	-3.513	<.001	-.093	1.879	.061
Modelo 2: CTF						
Suporte Organizacional	-.240	4.411	<.001	-.116	2.051	.041
Empenhamento Afetivo	.180	2.701	.007	.051	.741	.459
Empenhamento Normativo	-.035	-.528	.598	.020	.297	.767
Empenhamento Instrumental	.310	6.014	<.001	.275	5.136	<.001

De forma mais detalhada, na tabela 2.13, no modelo um do CTF, o Suporte Organizacional apresenta ($\beta = -.172$, $z = -3.51$, $p = <.001$), ou seja, quanto mais suporte organizacional menos conflito entre o trabalho e a família os indivíduos vão sentir. No segundo modelo do CTF, o Suporte Organizacional apresenta ($\beta = -.240$, $z = -4.411$, $p = <.001$), Empenhamento Afetivo ($\beta = .180$, $z = 2.701$, $p = .007$) Empenhamento Normativo ($\beta = -.035$, $z = -.528$, $p = .598$) Empenhamento Instrumental ($\beta = .310$, $z = 6.014$, $p = <.001$). O que indica que, quanto mais empenhamento afetivo e instrumental mais conflito trabalho-família existe, apesar de serem empenhamentos opostos, em ambos os casos são significativos.

No modelo um do CFT, o Suporte Organizacional apresenta ($\beta = -.093$, $z = -1.879$, $p = .061$), ou seja, quanto mais suporte organizacional menos conflito entre a família e o trabalho os indivíduos vão sentir. No segundo modelo do CFT, o Suporte Organizacional apresenta ($\beta = -.116$, $z = -2.051$, $p = .041$), Empenhamento Afetivo ($\beta = .051$, $z = .741$, $p = .459$) Empenhamento Normativo ($\beta = .020$, $z = .297$, $p = .767$) Empenhamento

Instrumental ($\beta = .275$, $z = 5.136$, $p = <.001$). O que indica que, quanto mais empenhamento instrumental mais conflito família-trabalho existe.

2.3.4.3. Análise do Efeito de Mediação

De forma a testar a hipótese H14, analisou-se o efeito de mediação entre as variáveis (Fig.2.1), com o intuito de se explicar a relação de causa e efeito. Na tabela 2.15 pôde-se verificar as estimativas do efeito direto, indireto e totais de mediação, considerando os intervalos de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95%. O efeito indireto é [.036, .238, -.086, .050, -.063, .027]. As estimativas dos efeitos totais confirmaram que a perceção de suporte organizacional foi negativamente e significativamente associada ao conflito trabalho-família. Os efeitos indiretos correspondem ao efeito que a variável independente (perceção de suporte organizacional) exerce sobre a variável dependente (conflito trabalho-família) por meio da variável mediadora (empenhamento organizacional).

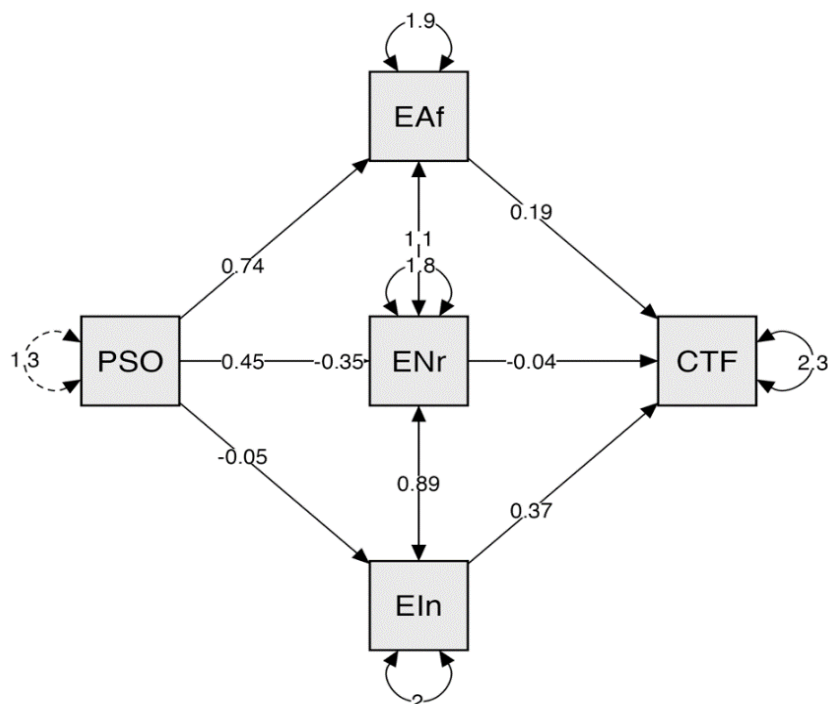
Tabela 2.14- Efeitos diretos, indiretos e totais nas Variáveis

Efeito	Estimativa	Erro-padrão	z-value	p	Intervalo de Confiança de 95%	
					Inferior	Superior
Efeito Direto						
PSO → CTF	.355	.080	- 4.438	< .001	-.511	-.198
Efeito Indireto						
PSO → EAf → CTF	.137	.052	2.652	.008	.036	.238
PSO → ENr → CTF	-.018	.035	-.530	.596	-.086	.050
PSO → EIn → CTF	-.018	.023	-.787	.431	-.063	.027
Efeito Total						
PSO → CTF	-.254	.072	- 3.521	< .001	-.395	-.113

Notas. PSO = Perceção de Suporte Organizacional; EAf = Empenhamento Afetivo; ENr = Empenhamento Normativo; EIn = Empenhamento Instrumental; CTF = Conflito Trabalho-Família.

Na figura 2.1 demonstra mais uma vez que a perceção de suporte organizacional é mediada pelo empenhamento organizacional afetivo na explicação do conflito do trabalho a interferir na família. Isto é, o EAf medeia a relação entre a PSO e o CT, sendo um protetor ao desenvolvimento de conflito.

Figura 2.1-Modelo de Mediação



Notas. PSO = Perceção de Suporte Organizacional; EAf = Empenhamento Afetivo; ENr = Empenhamento Normativo; EIn = Empenhamento Instrumental; CTF = Conflito Trabalho-Família.

2.4. Discussão

O presente capítulo tem como intuito destacar todos os aspetos significativos dos resultados obtidos e interpretá-los (Fortin, 1996). A temática da conciliação não é algo recente, tendo surgido, fundamentalmente, como resposta à feminização do trabalho, que revelou questões problemáticas e consequências diretas em redor da conciliação entre vida profissional e a familiar (Dias, 2013; Matias e colegas, 2011). Para Hochschild e Machung, (2012) estes conflitos de conciliação entre o trabalho e a família são vistos como questões pessoais das mulheres em vez de problemas sociais que precisam de ser solucionados.

Neste estudo foi possível verificar-se os seguintes resultados a nível sócio demográfico:

- O género masculino detêm menor nível de habilitações literárias, comparativamente ao género feminino.
- Verifica-se que o género feminino tem uma presença superior no mercado de trabalho, em percentagem, de cerca de 56%. Porém o género masculino detêm um nível inferior de taxa de desemprego.
- Tanto o género masculino como o feminino encontram-se mais representados no regime contratual de full-time, sendo o género feminino o que prevalece mais, com cerca de 229 respostas.
- Em relação ao setor de atividade, o género feminino tem maior representação no setor terciário, ligado ao comércio, saúde, educação, bens e serviços. Já o género masculino encontrasse mais representado no setor primário, mais ligado à atividade agrícola, e o secundário, relacionado com a indústria e a produção.
- O género masculino tem maior presença nos cargos de chefia assim como nas instituições públicas, já o género feminino tem maior presença nas instituições privadas e não tem tanta representação nos cargos de chefia.
- Em relação ao vínculo contratual, o género feminino apresenta níveis mais elevados de estabilidade, com uma representação superior no que toca a contratos de trabalho com termo certo ou sem termo. Por outro lado, os resultados mostram que são os trabalhadores independentes que têm uma maior experiência de CTF, estes resultados podem sugerir que seja devido ao facto de não terem horários fixos e por terem de lutar pelo seu rendimento e crescimento profissional.

- Verificou-se ainda que não existe uma grande discrepância entre géneros no que toca a antiguidade dentro das organizações, sendo que o género masculino apresenta manter-se na mesma organização durante mais tempo, que por sua vez demonstra ter menos rotatividade de trabalho que o género feminino.
- Por fim, verificou-se que 43.8% dos inquiridos, durante a pandemia enquanto se encontravam em teletrabalho, diz não ter sentido dificuldades na conciliação entre a vida profissional e familiar, 24.8% diz ter tido dificuldades, os restantes 31.4% nunca esteve em teletrabalho.

Assim, os resultados mostram que o género masculino está cada vez mais envolvido nas tarefas domésticas/familiares, sendo este o género mais afetado pelo conflito entre a esfera familiar e profissional, apesar de ser o género que apresenta num menor número de filhos. Cabe também ao género masculino maior representatividade nos cargos de chefia, sendo esses os que manifestam maior conflito. Por outro lado, de forma geral os inquiridos demonstraram níveis mais elevados de empenhamento afetivo, ou seja, demonstraram um sentimento de pertença na organização onde se encontram a trabalhar. O que significa que as empresas estão mais preocupadas com os seus colaboradores e têm vindo a valorizar o seu trabalho, pois os colaboradores começam a serem visto como recursos indispensável e não como um mal necessário para o funcionamento da organização. Posto isto, tem havido evolução no que toca à desigualdade dos papéis de género na sociedade Portuguesa e ao aumento do equilíbrio entre as esferas trabalho e família. Contudo, Fróis (2020) defende que as esferas CTF e CFT “funcionam de forma independente e autónoma no sentido em que uma não influencia a outra, sendo que o esforço por parte dos indivíduos não deve levar as preocupações do trabalho para o meio familiar e vice-versa” (p. 5). Já a teoria do spillover, defende o oposto em que uma esfera pode influenciar a outra, quer positivamente ou negativamente. Em concordância a teoria do conflito de papéis defende que os indivíduos têm uma quantidade de tempo e energia que são limitados, ou seja, quando os recursos acabam é necessário fazer-se sacrifícios numa das esferas (Dias, 2013; Greenhaus & Beutell, 1985; Powell & Greenhaus, 2010). Indo ao encontro dos resultados obtidos neste estudo.

Por outro lado concluiu-se que uma perceção de suporte organizacional positiva tem influência de forma direta e indireta no Empenhamento Organizacional dos

indivíduos. Posto isto, colaboradores com menor conflito entre a esfera do trabalho e da família, origina uma maior perceção de suporte por parte da empresa e assim a um aumento da motivação, bem-estar e sentimento de pertença que leva a um Empenhamento Organizacional mais elevado.

Em relação ao Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho, os resultados mostram que o género masculino apresenta um nível mais elevado de CTF e CFT do que o género feminino, logo não foi possível confirmar as hipóteses 1 e 2. Assim, os resultados são distintos da literatura (e.g. Comissão Europeia, 2020). No entanto, alguns estudos, Matias e colegas (2011) mostram que os homens sentem mais conflito trabalho-família. Importa referir que esta diferença entre géneros não é muito acentuada, há semelhança dos resultados obtidos, num estudo realizado por McElwain e Korabik (2005) a 2707 indivíduos canadenses, não foram encontradas diferenças significativas de géneros, entre homens e mulheres, em relação aos seus níveis de CFT. Os géneros masculino e feminino experienciam o conflito trabalho-família e família-trabalho de forma diferente (Peeters et al., 2005). Assim, os resultados observados parecem sugerir que as desigualdades entre géneros estão a diminuir aos poucos, quer seja devido há implementação de medidas de combate às mesmas ou pelo simples facto de o género feminino já não experienciar esse conflito da mesma forma de há uns anos atrás, o que era antes sentido como uma dificuldade ou um entrave pode ter começado a ser percecionado de forma diferente, como algo comum da vida quotidiana.

Relativamente à análise da relação entre o CTF e CFT e os cargos de chefia, verificou-se que os resultados vão ao encontro da literatura, os inquiridos com cargos de chefia apresentam maior CTF e CFT, confirmando-se a H3; já os prestadores de serviços apresentam maior CFT. Os resultados obtidos mostraram também uma confirmação de H4, em que aos indivíduos que trabalham em organizações privadas apresentam maior tendência para percecionar suporte organizacional. Sugerindo deste modo que as organizações privadas procuram dar mais condições de trabalho e suporte aos seus colaboradores do que as instituições públicas.

Focando mais no Empenhamento Organizacional, este tem vindo a ser valorizado e estudado nos últimos tempos para conceptualizar a relação entre os colaboradores e a organização (Abreu, 2015). Após análise dos resultado, verificou-se que o CTF contribui

de forma significativa para as três dimensões do EO, confirmando-se as hipóteses H5, H6 e H7. Segundo Abreu (2015) quanto maiores os níveis de CTF experimentados, menores serão os níveis de empenhamento organizacional, principalmente o empenhamento afetivo. Já o CFT contribui de forma significativa para o Empenhamento Normativo e Instrumental e de forma mais fraca com o Empenhamento Afetivo, suportando deste modo H8, H9 e H10. De acordo com Abreu (2015) os colaboradores que experimentem baixos níveis de conflito tendem a experimentar também baixos níveis de empenhamento organizacional.

Por outro lado, os resultados sugerem que existe uma relação mais forte com o empenhamento afetivo e mais fraca com o instrumental, isto é, colaboradores com um forte empenhamento afetivo permanecem nas organizações porque desejam e os com um empenhamento instrumental permanecem porque precisam. Sendo que neste estudo a população permanece porque assim o desejam (Meyer & Allen, 1990; Meyer et al., 2002). O que significa que existe sentimento de pertença à organização, que por norma está associado ao bem-estar e a comportamentos de inovação (Hakimian e colegas, 2016; Odoardi e colegas, 2019). Visto que o empenhamento afetivo assenta num vínculo emocional à organização, os indivíduos com um nível de empenhamento afetivo mais elevado tendem a desenvolver mais esforços em benefício da organização do que os indivíduos com um laço afetivo mais fraco (Rego & Souto, 2004). Por fim, o género masculino foi o que apresentou um nível mais elevado em relação as três dimensões do EO.

Em relação aos resultados obtidos na análise do Suporte Organizacional, evidenciam que o SO contribui de forma significativa para o empenhamento afetivo e normativo, sustentando as hipóteses H11 e H12, a descoberta revelou ainda que houve uma correlação negativa, mas fraca com o Empenhamento Instrumental, confirmando assim H13. Segundo Marzall et al. (2020), o suporte organizacional tem um papel importante nas organizações, podendo atuar de forma direta ou indireta nas necessidades dos colaboradores. A Perceção de Suporte Organizacional parece exercer influência nas atitudes e nos comportamentos dos colaboradores, as suas consequências positivas podem ser verificadas em diversos níveis, tais como um aumento do empenhamento organizacional (Riggle et al., 2009). Na escala do Suporte Organizacional é o género feminino que apresenta níveis mais elevados.

Verificou-se também uma contribuição do SO significativa, mas negativa, no CTF e menos significativa mas ainda assim negativa no CFT, confirmando as H14 e H15. Posto isto, os indivíduos ao sentirem que a organização lhes dá suporte é essencial para experienciarem menos efeitos do trabalho a interferir na família. Para tal, deve definir-se políticas de Recursos Humanos que demonstrem às pessoas que a organização está lá para elas, e assim isso vai ter efeitos positivo no equilíbrio e na conciliação entre o trabalho e a família.

Por fim, em relação ao efeito de mediação, verificou-se que quanto mais PSO os indivíduos tiverem das suas organizações menor conflito do trabalho a interferir na família vão experienciar, esta relação negativa ainda pode ser mais amortecida se para além da PSO os colaboradores ainda tiverem um forte empenhamento afetivo para com a organização onde trabalham. Os resultados permitiram mostrar que estes são elementos centrais para uma experiência de menos CTF e que cada vez mais organizações estão a aderir às políticas de conciliação entre o trabalho-família e família-trabalho com o intuito de melhorar a satisfação no trabalho dos seus colaboradores, permitindo um ambiente positivo e próspero que trará de forma indireta e direta mais vantagens e progressos ao serviço/organização.

Conclusão

O objetivo do presente estudo pretendeu analisar o conflito de papéis trabalho-família e família-trabalho em função do género, bem como algumas variáveis antecedentes. A sociedade tem sofrido diversas mudanças ao longo do tempo devido às alterações sociais e económicas vividas, como é o caso da elevada participação feminina no mercado de trabalho. Este fenómeno permitiu a possibilidade de uma maior igualdade entre géneros e consequentemente originou diversas alterações na vida social e família, como por exemplo nos modelos de parentalidade.

No entanto apesar da mulher ao longo do tempo ter conquistado cada vez mais terreno na área da igualdade, as desigualdades ainda continuam bastante evidentes podendo-se expressar nos diferentes universos sociais como, as desigualdades de género no mundo do trabalho; no universo familiar; no universo escolar; na esfera política; no campo religioso e também face à sexualidade, ao amor e à vida íntima.

Relativo ao conflito entre papéis é um problema que se coloca tanto às mulheres como aos homens portugueses, a revisão aponta para uma divisão do trabalho doméstico desequilibrado, em que é realizado, maioritariamente, por mulheres que realizam mais tarefas domésticas do que aos homens, despendendo mais horas, por semana, do que os homens (Comissão Europeia, 2020). Em suma, verificou-se que o tempo necessário para eliminar as disparidades entre géneros aumentou de 99,5 anos para 135,6 anos, devido à pandemia (Zahidi, 2021). São vários os estudos que surgem na tentativa de compreender melhor este fenómeno, podendo afirmar-se que Portugal encontra-se entre os países onde a participação doméstica masculina e feminina é mais elevada. Porém este estudo veio comprovar o oposto, os inquiridos demonstram haver um equilíbrio entre géneros no que toca a divisão de tarefas e conflito entre trabalho família e vice-versa. É possível também verificar que existe cada vez mais uma preocupação da sociedade e governo em tratar a questão da conciliação familiar e profissional, através de políticas públicas e programas entre o governo e empresas, possibilitando o equilíbrio entre as duas dimensões.

Os resultados vêm reforçar que o paradigma está a mudar, ao longo dos inúmeros anos de esforço, empenho e resistência não só por parte de muitas mulheres, como também de alguns homens, na luta a favor da construção da igualdade de género (Lopes & Perista, 2010). Um dos resultados desse esforço realizado, verificou-se quando, “em Portugal, a taxa de atividade feminina não deixou de aumentar progressivamente, e de

forma consistente, ao longo das últimas décadas, constituindo uma das taxas mais elevadas de participação das mulheres no mercado de trabalho no conjunto dos países da União Europeia” (Santos, 2010, p. 99).

Em termos científicos este estudo contribui para o aprofundamento de conhecimentos na área do conflito trabalho-família e família-trabalho, mostrando uma perspectiva de maior equilíbrio entre os papéis de géneros e indo ao encontro de premissas já existente no que toca à segregação ocupacional entre géneros. Por outro lado, este estudo vem também demonstrar que as empresas estão mais preocupadas com os seus colaboradores e que têm vindo a valorizar o seu trabalho, os colaboradores começam a serem visto como recursos indispensável e não como um mal necessário para o funcionamento da organização. Sendo este o segredo para o sucesso de qualquer organização. Algumas sugestões que as organizações podem por em prática para reduzir este conflito incidem na criação de programas internos de bem-estar e de saúde mental para os seus colaboradores. Por outro lado já existem algumas medidas que poderão ser adotadas, como por exemplo, horários flexíveis, possibilidade de teletrabalho, atribuição de vales de oferta para descontar em creches, supermercados e farmácias, oferta de quatro horas mensais para os colaboradores poderem tratar de assuntos pessoais, dispensa dos colaboradores no dia de aniversário dos seus filhos até aos 10 anos e alguns dias extra de descanso, além dos definidos por lei, em caso de licença de maternidade/paternidade (Nova SBE, 2018). Uma cultura organizacional de conciliação trabalho-família e família-trabalho, em que as pessoas se sintam bem irá promover a ambientes de trabalho mais saudáveis que podem resultar em indivíduos mais empenhados afetivamente e consequentemente mais produtivos, em que a produtividade de cada um irá contribuir para o todo da organização.

Apesar dos contributos deste estudo para análise das semelhanças e diferenças de género na análise do conflito de papéis nas famílias portuguesas, existem algumas limitações, alguns dos aspetos a explorar em futuros estudos deve ser a nível da conceptualização, em que se sugere uma análise mais profunda que permita analisar para além dos antecedentes e consequentes do conflito, focando mais nos efeitos ao nível individual, familiar e organizacional. Por outro lado, explorar mais as medidas de apoio às famílias disponíveis e uso desses apoios por parte dos indivíduos. Ao nível

metodológico, a amostra estudada é de conveniência, em que os resultados obtidos não podem ser generalizados a outros grupos; outra das limitações incide no tamanho da amostra, com um grupo amostral de maior dimensão permitiria uma extrapolação dos resultados obtidos para a população portuguesa. Os estudos com amostras de dimensão reduzida, provocam uma incerteza notável no que toca à inferência estatística (Loureiro & Gameiro, 2011). Por fim, outra das limitações incide no desequilíbrio de respostas entre os géneros, um grupo mais homogéneo permitiria uma melhor comparação de respostas.

Referências Bibliográficas

- Abreu, L. C. P. (2015). *O Impacto da Tensão Trabalho-família e a sua relação com o Compromisso Organizacional* [Dissertação de Mestrado]. https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/5582/1/4569_8630.pdf
- Aguiar, C. V. N. (2012). *Conflito Trabalho-Família E Comprometimento Organizacional: Um Estudo Com Trabalhadores De Diferentes Segmentos Produtivos* [Pós-Graduação]. https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/carolina_aguiar.pdf
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C., & 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.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C., Archer, J., & Lloyd, B. (2002). *Sex and gender*. Cambridge University Press.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 49*(1), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. In Goffin, R. D. & Helmes E. (Eds.), *Problems and solutions in human assessment: Honoring Douglas N. Jackson at seventy* (pp. 285-314). Springer.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (Ed. 14^a). (2006). *Armstrong's handbook of human resource management practice*, Kogan Page.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior, 24*, 491-509.
- Batt, R., & Valcour, M. (2003). Human resources practices as predictors of work- family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations, 42*(1), 189-220. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00287>
- Berson, Y., Oreg, S., & Dvir, T. (2009). CEO values, organizational culture and firm outcomes. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 615-633.
- Beutell, N. J. (2010). Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International, 15*(1), 501-518.
- Biesanz, J. C., Falk, C. F., & Savalei, V. (2010). Assessing Mediation Models: Testing and Interval Estimation for Indirect Effects. *Multivariate Behavioral Research, 45*(4), 661-701. <https://doi.org/10.1080/00273171.2010.498292>
- Blackburn, R., Jarman, J., & Brooks, B. (2001). Occupational Stratification: Vertical Dimension of Occupational Segregation. *Work, Employment e Society, 15*(3), 511-538. <https://doi.org/10.1017/S0950017001000332>

- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228-240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Boulis, A., & Jacobs, J. (2008). *The changing face of medicine: Women doctors and the evolution of health care in America*. ILR Press.
- Brunelli, A. F. (2016). Estereótipos e desigualdades sociais: contribuições da psicologia social à análise do discurso. *Cadernos de Estudos Linguísticos*, 25-43. <https://doi.org/10.20396/ce.l.v58i1.8646152>
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Éditions du Seuil.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(1), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Cabral, A. (2011). Conciliação ou conflito entre o trabalho e as outras esferas da vida social na inserção profissional dos diplomados do ensino superior. *International Journal Working Conditions (RICOT Journal)*, 1(1), 68-9. https://ricot.com.pt/artigos/1/ACabral_68.97.pdf
- Campos, J. P. (2009). *A Conciliação Judicial* [Dissertação de Mestrado]. <https://drf.novalaw.unl.pt/wp-content/uploads/2021/06/A-Conciliacao-Judicial.pdf>
- Caraway, T. (2007). *Assembling Women: The Feminization of Global Manufacturing*. Cornell University Press.
- Cardoso, H.F., Forlini, J.B., & Dias, J. P. (2019). Clima e suporte organizacional: avaliação e relação entre as temáticas. *CES Psicologia*, 12(2), 65-82. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.6>
- Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Neto, M., & Lopes, S. (2018). Does Work-Family Conflict Mediate the Associations of Job Characteristics With Employees' Mental Health Among Men and Women. *Frontiers in Psychology*, 9(1), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00966>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., Hauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Cerrato, J., & Cifre E. (2018). Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychology*, 9(1), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002) Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work–Family Conflict. *Sex Roles*, 47(1), 531-541. <https://doi.org/10.1023/A:1022021804846>
- Cohen, J. (1992b). Statistical power analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98-101. doi:10.2307/20182143
- Comissão Europeia. (2020). Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. <https://eur->

lex.europa.eu/legal-
content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PT

- Clark, M. A., Rudolph, C. W., Zhdnova, L., Michel, S. J., & Baltes, B. B. (2015). Organizational Support Factors and Work– Family Outcomes: Exploring Gender Differences. *Journal of Family Issues*, 38(11), 1520-1545. <https://doi.org/10.1177/0192513X15585809>
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 74-781.
- Cui, Z., & Li, Y. (2021). The Relationship Between Proactive Behavior and Work-Family Conflict: A Moderated Mediation Model. *Frontiers Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.657863>
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. A., & Gomes, J. F. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Edições Sílabo.
- Deaux, K. (1985). Sex and gender. *Annual Review of Psychology*, 36, 49-81. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.36.020185.000405>
- Dias, S. (2013). Conciliação entre a vida familiar e profissional. Experiências e Práticas de Conciliação e Representações Sociais face ao “Sentido dos Direitos”. *Revista da Associação Portuguesa de Sociologia*, 6(1), 51-68. <https://revista.aps.pt/pt/conciliacao-entre-a-vida-familiar-e-profissional-experiencias-e-praticas-de-conciliacao-e-representacoes-sociais-face-ao-sentido-dos-direitos/>
- Dilmaghani, M., & Tabvuma, V. (2019). The gender gap in work–life balance satisfaction across occupations. *Gender in Management: An International Journal*, 34(5), 398-428. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2018-0109>
- Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. (2021). ComVida – Sistema de conciliação vida profissional, familiar e pessoal da DGERT. <https://www.dgert.gov.pt/conciliacao-do-trabalho-e-familia>
- Domingos, L. (2012). *Conceções e experiências de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: a perspetiva das pessoas que trabalham numa autarquia* [Dissertação de Mestrado]. <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/8765/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado%20CD.pdf>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Estanque, E. (2005) Trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 71(1), 113-140. <https://doi.org/10.4000/rccs.1023>
- Evangelista, M. I. S. (2020). *A Paixão pelo Trabalho: Análise de consequentes individuais e organizacionais* [Dissertação de Mestrado]. <https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/15094/1/A%20Paix%C3%A3o%20pelo%20Trabalho.pdf>

- European Institute for Gender Equality. (2022). Covid-19 and gender equality. <https://eige.europa.eu/>
- Faria, J. J. (2016). *Experiências de conciliação entre a vida profissional e familiar no setor privado e setor público: análise comparativa* [Dissertação de Mestrado]. http://biblioteca.esec.pt/cdi/ebooks/MESTRADOS_ESEC/JESSICA_FARIA.pdf
- Ferreira, J. M. C., Peixoto, J., Marques, R., Raposo, R., Graça, J. C., & Carvalho, A. S. (2013). *Sociologia*, Escolar Editora.
- Ferreira, M. T. P. P. (2015). *Igualdade de Género e (re)conciliação entre vida de trabalho e vida pessoal e familiar* [Dissertação de Mestrado]. https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/19266/1/TFM_Igualdade%20Genero%20e%20%28re%29conciliacao%20da%20vida%20de%20trabalho%20e%20vida%20pessoal%20e%20familiar.pdf
- Ferreira, R. I. R. (2019). *O Conflito Trabalho-Família e o seu Impacto na Satisfação com o Trabalho: O Papel dos Significados Atribuídos ao Trabalho* [Dissertação de Mestrado]. <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/31055/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado%20Rita%20Ferreira.pdf>
- Fernandes, C. R. (2020). *A Relação Trabalho-Família, as Características do Trabalho e a Satisfação Laboral* [Dissertação de Mestrado]. <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/32691/1/Cristina%20Ribeiro%20Fernandes.pdf>
- Figueiredo, A., Silva, B., Rocheta, I., Giger, J., Santos, J., Guerreiro, J., Cristiano, M., & Domingos, M. (2022). Plano Inclusivo de Igualdade de Género. Universidade do Algarve.
- Flacher, B. (2008). *Travail et intégration social*. Éditions Bréal.
- Fonseca, S.S. (2016). *Perceção de Suporte Organizacional: Influência no Compromisso Organizacional* [Dissertação de Mestrado]. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/16588/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20M-GEE%20-%20Sheila%20Souza%20Fonseca%2050032088.pdf>
- Formiga, N., Fleury, L. F. O., & Souza, M. A. (2014). Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 5(2), 60-76. <http://dx.doi.org/10.5433/2236-6407.2014v5n2p34>
- Fortin, M. (1996). *O Processo de Investigação: da concepção à realização*. Lusociência.
- Fortin, M. (Ed. 5ª). (2009). *O Processo de Investigação: da concepção à realização*. Lusociência.
- Freitas, D. P. (2021). *O bem-estar em teletrabalho: O papel das exigências do trabalho, do suporte do supervisor a assuntos relacionados com a família e do conflito trabalho-família* [Dissertação de Mestrado]. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/23248/1/master_diana_patricia_freitas.pdf

- Fróis, C. C. (2020). *Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional: a perspetiva dos jovens universitários* [Dissertação de Mestrado]. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/23248/1/master_diana_patricia_freitas.pdf
- Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. *La Medicina del Lavoro*, 112(3), 229-240. <https://doi.org/10.23749/mdl.v112i3.11227>
- Giddens, A. (Ed. 9ª). (2013). *Sociologia*. Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gil, A. (Ed. 5ª). (1999). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. Editora Atlas S.A.
- Gomes, A., Gonçalves, G., Sousa, C., Santos, J., & Giger, J. (2021). Are We Getting Less Sexist? A Ten-Year Gap Comparison Analysis of Sexism in a Portuguese Sample. *Psychological Reports*, 1(1), 1-18. <https://doi.org/10.1177/00332941211011073>
- Gonçalves, E. F. S. (2016). *Práticas de conciliação trabalho-família, conflito trabalho-família e cultura organizacional “amiga da família* [Dissertação de Mestrado]. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/43133/1/Elisabete%20Filipa%20da%20Silva%20Gon%20c3%a7alves.pdf>
- Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. S., & Hamilton, E. A. (2007). The relationship among workfamily conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of occupational health psychology*, 12(4), 350. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.350>
- Gonçalves, V. F. P. (2012). *Conciliação da Vida Privada com a Vida Profissional dos Enfermeiros Portugueses* [Dissertação de Mestrado]. <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/21504/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Valter%20Gon%C3%A7alves%20MGES.pdf>
- Gramacho, P. C. V. G. (2012). *Conflito Trabalho-Família: Importância das Horas de Trabalho e Relação com o Burnout e o Engagement* [Dissertação de Mestrado]. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/8053/1/ulfpie043075_tm.pdf
- Greenhaus, J., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In Quick, J. C., & Tentrack, L. E. (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165-183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Guerreiro, M. D., Lourenço, M., & Pereira, I. (2006). Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: *Manual para as Empresas*, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/3130/1/boas_praticas_de_conciliacao.pdf
- Hakimian, F., Farid, H., Ismail, M. N., & Nair, P. K. (2016). Importance of commitment in encouraging employees innovative behaviour. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(1), 70-83. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2015-0054>
- Hall, D., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help?. *The Academy of Management Executive*, 3(2), 213-223.

- Hammig, O., Gutzwiller, F., & Bauer, G. (2009). Work-life conflict and associations with work-and nonwork-related factors and with physical and mental health outcomes: a nationally representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC. Public Health*, 9(435). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-9-435>
- Hegewisch, A., & Hartmann, H. (2014). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done. *Institute for women police research*, 1-13.
- Hill, M., & Hill, A. (Ed. 2ª). (2005). *Investigação por questionário*. Editora Sílabo Lda.
- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The Second Shift*. Penguin Books.
- Hsu, Y. R. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International Journal of Manpower*, 32(2), 233-248. <https://doi.org/10.1108/01437721111130224>
- Human. (2022). Empresas de Excelência para Trabalhar em Portugal. *Revista Human*, 137(1), 1-114.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: Changing values and political styles among western publics*. Princetown University Press.
- Instituto Nacional de Estatística. (2018). Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego 2.º trimestre de 2018. INE. www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=316332554&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt
- Instituto Nacional de Estatística. (2021). Taxa de Desemprego 3º Trimestre de 2021. INE. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contecto=pi&indOcorrCod=0010704&selTab=tab0
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4) 7-25.
- Korabik, K., McElwain, A. K., & Chappell, D. B. (2008). Integrating gender-related issues into research on work and family. In Korabik, K., Lero, D. S. & Whitehead, D. L. (Eds.), *Handbook of work-family integration* (pp.215–232). Elsevier.
- Lopes, M. C., & Perista, H. (2010). Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajectórias de mulheres e de homens. In Ferreira, V. (Ed.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (pp.1-362). CITE. <https://observatorio-lisboa.eapn.pt/ficheiro/A-igualdade-de-mulheres-e-homens-no-trabalho-e-no-emprego-em-Portugal.pdf>
- Lopes, S. C. (2020). *Job Demands e Workaholism: efeitos no conflito trabalho-família e no bem-estar – o caso do setor hoteleiro* [Dissertação de Mestrado]. https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/15217/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o_SaraLopes%20final.pdf
- Loureiro, L. M. D. J., & Gameiro, M. G. H. (2011). Interpretação crítica dos resultados estatísticos: para lá da significância estatística. *Revista de Enfermagem Referência*, (3), 151-162.
- Macedo, E., & Santos, S. (2009). Apenas mulheres? situação das mulheres no mercado de trabalho em quatro países europeus. *Ex aequo*, 19(1), 129-155.

- Machado, S. B. (2019). *A Participação da Mulher no Mercado de Trabalho: O Caso dos Açores* [Dissertação de Mestrado]. <https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/5127/1/DissertMestradoSofiaBarbosaMachado2019.pdf>
- Magadley, W. (2019). Moonlighting in academia: a study of gender differences in work-family conflict among academics, *Community, Work & Family*, 24(3), 237-256. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1678458>
- Marôco, J. (Ed. 5ª). (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. ReportNumber.
- Martins, C. (2011). *Manual de Análise de Dados Quantitativos com Recurso ao IBM SPSS: saber decidir, fazer, interpretar e redigir*. Psiquilíbrios Edições.
- Marzall, L., Coradini, J., Santos, L., & Costa, V. (2020). Suporte organizacional e comprometimento: a percepção dos docentes de uma instituição de ensino superior. *Pretexto*, 21(4), 7-26. <https://doi.org/10.21714/pretexto.v21i4.6113>
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de Género no Conflito Trabalho-Família: Um Estudo com Famílias Portuguesas de Duplo-Emprego com Filhos em Idade Pré-Escolar. *Psicologia*, 25(1), 9-32. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.277>
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work and organization based resources as moderators between work-family conflict, well-being and job attitudes. *Work & Stress*, 20(3), 210-233. <https://doi.org/10.1080/02678370600999969>
- Mcelwain, A. K., & Korabik, K. (2005). An Examination of Gender Differences in Work-Family Conflict. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37(4), 283-298. <https://doi.org/10.1037/h0087263>
- McGee-Cooper, A. (1983). *Time Management for Unmanageable People*. Ann McGee-Cooper.
- Mèda, D. (1999). *O trabalho: um valor em vias de extinção*. Fim de Século.
- Medeiros, C. A. F., & Enders, W. T. (1998). Validação do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional. *RAC*, 2(3), 67-87. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551998000300005>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research & application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization. A meta-analysis of

- antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Meyer, J., Becker, T. & Van Dick, R. (2006). Social Identities and Commitments at Work: Toward an Integrative Model, *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 665-683. <https://doi.org/10.1002/job.383>
- Moen, P., & Yu, Y. (2000). Effective work/life strategies: Working couples, work conditions, gender, and quality of life. *Social Problems*, 47(3), 291-326.
- Molina, J. A. (2020). The Work–Family Conflict: Evidence from the Recent Decade and Lines of Future Research. *Journal of Family and Economic Issues*, 1(42), S4-S10. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09700-0>
- Monteiro, R., Agostinho, L., & Daniel, F. (2014). Um diagnóstico da desigualdade de género num município em Portugal: estruturas e representações. *Revista de Administração Pública*, 49(2), 423-446. <https://doi.org/10.1590/0034-7612130497>
- Morrison, A. M., & von Glinow, M. A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45(2), 200-208. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.200>
- Mukanzi, C. M., & Senaji, T. A. (2017). Work–Family Conflict and Employee Commitment: The Moderating Effect of Perceived Managerial Support. *Sage*, 1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244017725794>
- Netemeyer, R., Boles, J., & 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>
- Neves, D. R., Junior, M. S. F., Nascimento, R. P., & Silva, F. A. (2018). Sentido e Significado do Trabalho: Uma Análise dos Artigos publicados em Periódicos Associados à associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Ebape*, 16(2), 1-15. <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>
- Nitzsche, A., Jung, J., Kowalski, C., & Pfaff, H. (2014). Validation of the Work-Life Balance Culture Scale (WLBCS). *Work*, 49(1), 133-142.
- Nova School of Business and Economics. (2018). Sumário Executivo. Desafios à conciliação família-trabalho (pp.8-11). Confederação empresarial de Portugal. https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf
- Odoardi, C., Battistelli, A., Montani, F., & Peiró, J. M. (2019). Affective Commitment, Participative Leadership, and Employee Innovation: A Multilevel Investigation. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 103-113.
- Oliveira, A. R., & Ribeiro, N. (2019). O impacto do conflito trabalho-família no engagement, desempenho e intenção de turnover dos colaboradores. *Atas XXIX Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica*, 1-16. https://www.researchgate.net/publication/331454244_O_impacto_do_conflito_trabalho-familia_no_engagement_desempenho_e_intencao_de_turnover_dos_colaboradores

- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no Trabalho: Relações com Suporte Organizacional e Suporte Social. *RAC*, 14(6), 1054-1072.
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1) 43-61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Perdigão, J. P. G. (2019). *Equilíbrio entre a Vida Profissional e a Vida Pessoal: Um estudo exploratório* [Dissertação de Mestrado]. <https://repositorio.ismai.pt/bitstream/10400.24/1240/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Final%20-%20Joana%20Perdig%C3%A3o.pdf>
- Pereira, S. (2021). Relatório sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia no período 2018-2020. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0234_PT.html
- Pereira, S. C. A. S. (2012). *O Equilíbrio Trabalho/Família nos Advogados: Diferenças de Género* [Dissertação de Mestrado]. <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/13650>
- Pereira, S., & Ribeiro, C. (2014). O equilíbrio trabalho/família: Revisão de literatura. *Gestão e Desenvolvimento*, 22, 73-88. https://www.researchgate.net/publication/337407340_O_equilíbrio_trabalhofamilia_revisao_de_literatura
- Pernas, G., Fernandes, M. V., & Guerreiro, M. D. (2008). Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas. www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/08/guiao-plano-igualdade-empresas.pdf
- Pinto, A. M. G. L. R. S. (2003). As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família. *Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco*, 1-32.
- Poeschl, G. (2010). Desigualdades na divisão do trabalho familiar, sentimento de justiça e processos de comparação social. *Análise Psicológica*, 28(1), 29-42. www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312010000100003
- Pombo, M. (2021). Conciliar Trabalho e Família em Tempos de Covid-19. Associação Portuguesa de Ética Empresarial. www.apee.pt/projects-dois/publicacoes/artigos-publicados/262-conciliar-trabalho-e-familia-em-tempos-de-covid-19
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, Gender, and the Work-to-Family Interface: Exploring Negative and Positive Interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468647>
- 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*, 28(6), 705-727. <https://doi.org/10.1002/job.439>

- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (Ed. 4ª). (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Gradiva.
- Raghuram, A., Luksyte, A., Avery, R., & Macoukji, F. (2012). Does your supervisor stress you out? How support influences sex differences in stress among immigrants. *Journal of Career Development*, 39(1), 99-117. <https://doi.org/10.1177/0894845310377499>
- Ramadoss, K., & Rajadhyaksha, U. (2012). Gender Differences in Commitment to Roles, Work-family Conflict and Social Support. *Journal of Social Sciences*, 33(2), 227-233. <https://doi.org/10.1080/09718923.2012.11893101>
- Randall, D., Fedor, D., & Longenecker, C. (1990). The behavioral expression of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 36(2), 210-224. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90028-Z](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90028-Z)
- Rathi, N., & Barath, M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 438-454.
- Rego, A., Cunha, M. P., & Souto, S. (2007). Espiritualidade nas organizações e empenhamento organizacional: Um estudo empírico. *RAE-eletrônica*, 6(2), 2-27. <https://doi.org/10.1590/S1676-56482007000200003>
- Rego, A., & Souto, S. (2004). Comprometimento organizacional em organizações autênticas: um estudo luso-brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 30-43. <https://doi.org/10.1590/s0034-75902004000300004>
- Reichelt, M., Makovi, K., & Sargsyan, A. (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies*, 23(1), 228-245. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010>
- República Portuguesa XXI Governo Constitucional. (2018). 3 em linha- programa para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, República Portuguesa. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAZszCxBAC2t1M6BAAAAA%3d%3d>
- Ribeiro, J. L. P. (2008). *Metodologia de investigação em psicologia e saúde*. Livpsic.
- Ribeiro, M. T. (2020). *Fogo que arde sem se ver: Burnout e o conflito trabalho-família em posições de chefia nas organizações* [Dissertação de Mestrado]. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/129389/3/422620.1.pdf>
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years research. *Journal of Business Research*, 62, 1027-1030.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A review of Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Bozzon, R., & Murgia A. (2020). Work-family conflict in Europe. A focus on the heterogeneity of self-employment, *Community, Work & Family*, 24(1), 93-113. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1809995>

- Sanchez, N. A. V., & Duran, P. A. A. (2022). Equilibrio entre conciliación familiar y satisfacción laboral de mujeres con trabajo remunerado durante la crisis sanitaria de 2020 en la ciudad de La Paz. *Ajayu*, 19(2), 286-315.
- Santos, G.G. (2010). Gestão, trabalho e relações sociais de género. In Ferreira, V. (Ed.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (pp.1-362). CITE. <https://observatorio-lisboa.eapn.pt/ficheiro/A-igualdade-de-mulheres-e-homens-no-trabalho-e-no-emprego-em-Portugal.pdf>
- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington e Sowa (1986). *Laboratório de Psicologia*, 8(2), 213-223. <https://doi.org/10.14417/lp.642>
- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das Escalas de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho. *Revista E-Psi*, 3(2), 14-30.
- Santos, J. C. V., & Thomaz, J. P. C. F. (2014). O Impacto Do Comprometimento Organizacional Nas Práticas De Gestão De Recursos Humanos: Caso Refer (Empresa Pública Para A Rede Ferroviária Nacional) (Portugal). *Convibra*, 1-17. https://comun.rcaap.pt/bitstream/10400.26/28996/1/6-2014_34_10192_CompromOrg_JoseSantos_JoaoThomaz.pdf
- Silva, C., & Mendonça, J. (2019). Suporte organizacional no setor público: a Perceção de gestores de uma secretaria estadual. *Teoria e Prática em Administração*, 9(2), 77-92. <https://doi.org/10.21714/2238-104X2019v9i2-44090>
- Silva, P., Carmo, R., Cantante, F., Cruz, C., Estêvão, P., Manso, L., Pereira, T., & Lamelas, F. (2020). Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento (II) Desemprego, Layoff e adaptação ao teletrabalho. *Estudos CoLABOR*, 3(1), 1-46.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide S. J. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e a organização. In: Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 300-328). Artmed.
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Soares, D. C. S. (2020). *Segregação Ocupacional, por Razão de Género, em Lugares de Gestão: A Perceção e as Expetativas dos alunos de Mestrado* [Dissertação Mestrado]. https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/23213/1/Soares_Denis_e.pdf
- Suazo, M. M. (2009). The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 24(1-2), 136-160.
- Van den Broucke, S. (2020). Why health promotion matters to the COVID-19 pandemic, and vice versa. *Health Promotion International*, 35(2), 181-186. <https://doi.org/10.1093/heapro/daaa042>

- Vaziri, H., Wayne, J. H., Casper, W. J., Lapierre, L. M., Greenhaus, J. H., Amirkamali, F., & Li, Y. (2022). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work–family balance. *Journal of Organizational Behavior*, *43*(4), 662-692. <https://doi.org/10.1002/job.2594>
- Unger, R. K. (1979). Toward a redefinition of sex and gender. *American Psychologist*, *34*(11), 1085-1094. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.34.11.1085>
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work–family enhancement and work–family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, *67*(1), 75-87. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00698.x>
- Wall, K., & Leitão, M. (2017). Fathers on Leave Alone in Portugal: Lived Experiences and Impact of Forerunner Fathers. In Brien, M., & Wall, K. (Eds.), *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone* (pp. 45-67). Switzerland: Springer Open. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-42970-0>
- Wood, S., & Menezes, L. (2010). Family-friendly management, organizational performance and social legitimacy. *The International Journal of Human Resource Management*, *21*(10), 1575-1597. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.500484>
- Zahidi, S. (2021). *Global Gender Gap Report* (Report). World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Anexos

Anexo A- Questionário

O meu nome é Beatriz de Azevedo Mendes, sou aluna do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos da Universidade do Algarve e estou a realizar este questionário no âmbito da minha dissertação de mestrado. Que está sob orientação da Professora Doutora Joana Vieira dos Santos, docente na Universidade do Algarve.

O presente estudo tem como objetivo analisar o (des)equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos adultos ativos residentes em Portugal e compreender o suporte que as organizações promovem, podendo contribuir para o empenhamento organizacional dos colaboradores.

Os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente para fins académicos, garantindo deste modo o anonimato e confidencialidade. Mais se informa que não existe respostas certas ou erradas por isso solicitamos que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões. Este questionário tem a duração aproximada de 10 minutos.

Agradecemos, desde já, a sua colaboração, alguma questão pode entrar em contato através do email abaixo.

Investigadora: Beatriz de Azevedo Mendes (a57830@ualg.pt)

Declaração de consentimento informado

1. Tenho 18 anos ou mais.

Sim

Não

2. Confirmo que conheço e aceito as condições gerais ou os termos das Políticas de Proteção de Dados do Google Forms utilizado para a realização deste inquérito.

Sim

Não (se responder "não" pode consultar <https://policies.google.com/privacy?hl=pt-BR>)

3. Tomei conhecimento e compreendi a informação acima descrita e aceito, de livre vontade, participar neste estudo e preencher os questionários que se seguem.

Sim

Não

Dados Sociodemográficos

1. Género

Masculino

Feminino

Não binário

Prefiro não responder

2. Idade(em anos) _____

4. Estado Civil

Solteiro(a)

Casado(a) / União de Facto

Divorciado(a)

Viúvo(a)

5. Nacionalidade

Portuguesa

Outra: _____

6. Residência

Minho, Douro e Trás os Montes

Área Metropolitana do Porto

Beiras, Estremadura e Ribatejo

Área Metropolitana de Lisboa

Alentejo e Algarve

Ilhas (Madeira e Açores)

7. Habilitações Literárias (Se possuir mais do que uma, responda somente a que for academicamente mais elevada)

Não completei o Ensino Básico

Ensino Básico

Ensino Secundário

Licenciatura

Pós-Graduação

Mestrado

Doutoramento

8. Situação Profissional (Se for trabalhador independente, prestador de serviços ou com bolsa científica, selecione “Empregado”)

Empregado

Desempregado (se respondeu "desempregado" responda ao resto das questões de acordo com o seu último emprego)

Estudante

Reformado/Pensionista (velhice, invalidez) (responda ao resto das questões de acordo com o seu último emprego)

Prefiro não responder

9. Regime

Part-Time

Full-Time

10. Atividade Profissional _____

11. Setor de atividade

Primário (agricultura, silvicultura, pescas, pecuária e atividades extrativas)

Secundário (atividades de indústrias transformadoras, eletricidade, gás e água, construção civil e obras públicas)

Terciário (comércio, transportes, administração pública, comunicações e restantes serviços)

12. Antiguidade na Organização (em anos) _____

13. Exerce algum cargo de chefia?

Sim

Não

14. Instituição

Pública

Privada

Público-Privada

15. Vínculo contratual

Contrato s/termo

Contrato c/termo

Contrato c/termo incerto

Trabalhador independente

Pense na sua atividade profissional, organização de trabalho e vida pessoal

19. As seguintes afirmações referem-se à sua organização. Indique o grau em que concorda com as afirmações, considerando uma escala crescente de 1 (A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim) a 6 (A afirmação aplica-se completamente a mim).

	1 (A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim)	2	3	4	5	6 (A afirmação aplica-se completamente a mim)
1. Não deixaria a minha organização agora porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização.

3. Sinto-me parte da família da minha organização.

4. Sinto que, se recebesse uma melhor oferta de melhor emprego, não seria correto deixar a minha organização

5. Tenho uma forte ligação de simpatia por esta organização

6. Importo-me realmente com o destino da minha organização.

7. Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização.

8. Continuo
nesta
organização
porque, se
saísse, teria
que fazer
grandes
sacrifícios
pessoais

9. Não
abandono
esta
organização
devido às
perdas que
me
prejudicam

10. Sinto-me
em dívida
para com a
minha
organização

11. Mantenho-
me nesta
organização
porque sinto
que não
conseguiria
facilmente
entrar noutra
organização

12. Mesmo que isso me trouxesse vantagens, sinto que não deveria abandonar a minha organização agora

20. Para cada uma das afirmações, indique o grau de concordância. Considere uma escala crescente de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente).

	1 (Discordo totalmente)	2	3	4	5	6	7 (Concordo totalmente)
1. As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.O meu emprego não permite ausências por motivos familiares.

5.Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.

6.As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego.

7.Precindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.

8.Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.

9.A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.

10.As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional

21. Para cada uma das afirmações, indique o grau de concordância. Considere uma escala crescente de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente).

	1 (Discordo totalmente)	2	3	4	5	6	7 (Concordo totalmente)
1.A organização valoriza o meu contributo para o Bem-estar institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.A organização não aprecia devidamente o meu esforço profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.A organização ignora os meus protestos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.A organização preocupa-se realmente com o meu Bem-estar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Mesmo que desempenhasse o meu trabalho o melhor possível, a organização não iria aperceber-se.

6. A organização preocupa-se com a minha Satisfação Profissional.

7. A organização demonstra muito pouca preocupação por mim.

8. A organização preza a minha realização profissional.

Contexto Pandémico Atual

16. Com o início da pandemia sentiu maior dificuldade na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?

Sim

Não

quero responder

17. Durante o período pandémico exerceu funções em teletrabalho?

Sim

Não

quero responder

18. Durante o teletrabalho sentiu maior dificuldade na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?

Sim

Não

Nunca estive em teletrabalho

19. Com o início das restrições sentiu impactos negativos nos seus relacionamentos com amigos ou familiares?

Sim

Não

Houve melhorias nos relacionamentos