

Adriana Beatriz Nunes Fachas Lopes

Ideologia de Género, Centralidade da Carreira e Interação Trabalho – Família



2021

Adriana Beatriz Nunes Fachas Lopes

**Ideologia de Género, Centralidade da Carreira e Interação Trabalho –
Família**

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Dissertação de Mestrado sobre a orientação:

Professora Doutora Gabriela Gonçalves



2021

Ideologia de Género, Centralidade da Carreira e Interação Trabalho-Família

Declaração de Auditoria 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 incluídas.

Adriana Beatriz Nunes Fachas Lopes

Direitos de cópia ou Copyright

© Copyright: (Adriana Beatriz Nunes Fachas Lopes).

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

Gostava de agradecer à minha família e amigos mas sobretudo à minha mãe e ao meu pai, por nunca terem desistido de me apoiar e fazer acreditar que tudo é possível de se concretizar. Foi uma experiência cheia de desafios, metas, algumas tristezas e alegrias.

Agradeço também muito à Professora Doutora Gabriela Gonçalves, pela sua ajuda, empenho e orientação.

Quero agradecer também ao meu namorado que me incentivou sempre através do seu apoio incansável. Por fim quero dedicar esta dissertação à minha avó Ilidia que já não está fisicamente comigo mas estará sempre presente.

Resumo

O propósito deste estudo é perceber com base na ideologia de género os efeitos da importância da carreira e da família na identidade do indivíduo, com o indicador do conflito trabalho-família.

Este estudo está inteiramente ligado à ideologia de género que menciona que os homens estão encarregues do bem-estar económico da família e as mulheres são responsáveis pelas lides da casa e pelo zelar dos filhos.

Nos últimos anos a estrutura da família tem sofrido várias alterações, estamos perante uma mudança ao nível da entrada das mulheres no mercado de trabalho, e também à substituição de um modelo família por um modelo de dupla carreira. As mulheres começaram as suas carreiras profissionais, e surgiu uma divisão de papéis entre o casal, e aqui inicia-se a articulação da vida profissional com a vida familiar (Wall, 2010). Esta mudança na vida das mulheres e dos homens originou dificuldades na gestão da vida profissional com a vida familiar.

Palavras-Chave: Conflito trabalho-família, género, centralidade do trabalho, sexismo

Abstract

The purpose of this study is to understand, based on gender ideology, the effects of the importance of the career and the family on the identity of the individual, with the indicator of the conflict between work and family.

This study is entirely linked to the gender ideology that mentions that men are in charge of the economic well-being of the family and women are responsible for the housework and the care of the children.

In the last few years, the family structure has undergone several changes, we are witnessing a change in the entry of women into the labor market, and also the replacement of a family model by a double career model. Women began their professional careers, and a division of roles emerged between the couple, and here the articulation of professional life with family life begins (Wall, 2010). This change in the lives of women and men has led to difficulties in managing professional and family life.

Keywords: Work-family conflict, gender, work centrality, sexism

Índice

Agradecimentos	iv
Resumo.....	v
Abstract	vi
Introdução	1
I. Estado da Arte	3
1.1 Conflito trabalho-família e família-trabalho	3
1.2 Ideologia de género e sexismo ambivalente	6
1.3 Relação do sexismo com a centralidade do trabalho	8
II. Investigação Empírica	9
2. Metodologia	10
2.1 Amostra	10
2.2 Instrumentos	12
2.3 Procedimentos	13
3. Apresentação e análise de resultados	14
3.1 Resultados em relação ao género	14
3.2 Resultados em relação ao tipo de instituição	17
3.3 Análise de correlação	18
3.4 Análise de regressão e moderação	19
4. Discussão de resultados	21
III. Conclusões	23
Referências bibliográficas	25
Anexos	30

Índice de Figuras

Figura 1 – Variáveis em estudo e modelo de análise.....	10
Figura 2 - Médias das variáveis em estudo	14
Figura 3 – Gráficos relativos às médias do CTF, CTF, Sexismo Hostil e Benevolente relacionadas com o género.....	15
Figura 4 – Médias da Centralidade do trabalho com o género	16
Figura 5 – Gráficos relativos às médias do CTF, CTF e Centralidade relacionadas com o tipo de Instituição	17
Figura 6 – Modelo final.....	20

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Género, Médias de Idade e Desvios Padrão	11
Tabela 2 - Percentagem entre Tipo de Instituição e Género	11
Tabela 3 - Correlações das variáveis em estudo	18
Tabela 4 – Modelos de Predição do CFT e CTF	19

Introdução

Na atualidade a família e o trabalho são os pilares da vida de um indivíduo, se esta relação entre o trabalho e família for positiva e a família e os trabalhadores tiverem a percepção dos seus benefícios para a sua vida pessoal e familiar, irá beneficiar também a própria organização, na persecução dos seus objetivos (e.g. Michel & Michel, 2012). No entanto, esta (co)importância da família e do trabalho implica uma competição de dedicação e empenho no cumprimento de diferentes papéis.

O desempenho de múltiplos papéis por parte dos indivíduos gera um conflito entre papéis, uma vez que temos recursos limitados para tantas exigências do nosso dia-a-dia (Greenhaus & Beutell, 1985). Esta interpretação está bem descrita pela teoria da escassez de recursos que defende que os indivíduos têm recursos limitados como o tempo, energia, e atenção, e quando dedicamos os nossos recursos a um setor o outro acaba por ficar prejudicado, é necessário fazer escolhas (Goode, 1960). Fazer escolhas entre duas opções com igual importância, trabalho ou família, implica sempre um conflito, um conflito trabalho-família (CTF) quando o trabalho interfere e cria perturbação no cumprimento dos compromissos familiares ou um conflito família-trabalho (CFT), quando é a família a interferir nos compromissos familiares. É um conflito bidirecional que afeta negativamente, a satisfação profissional, a satisfação com a vida, satisfação com a relação de casal, bem-estar psicológico, etc... (e.g., Aycan & Eskin, 2005) e cuja intensidade e direção resultam de diversas variáveis, tais como o suporte organizacional e suporte da família, entre outros (e.g., Aycan & Eskin, 2005). Muitos estudos têm permitido observar diferenças de género na direção do conflito, os homens mostram maior CTF e as mulheres CFT. A ideologia de género pode contribuir para explicar esta tendência. De acordo com a ideologia de género, compete às mulheres cuidar da família e aos homens ser o sustento familiar, pelo que em função do género existe uma maior pressão para o cumprimento eficaz de um papel em detrimento do outro. No entanto, os estudos não são consensuais, nem todos os estudos mostram diferenças de género na intensidade ou na direção (e.g., Gonçalves, et al., 2018), pelo que é importante perceber que outras variáveis intervêm nesta relação. A centralidade do trabalho-família afeta o equilíbrio trabalho-família, na medida em que torna saliente na percepção do indivíduo sobre si mesmo a dimensão trabalho, ou seja atribui um valor sobre a importância relativa do papel do trabalho em relação ao papel da família (Carr, et al., 2008). Pelo que, indivíduos com elevada centralidade do trabalho tendem a despende mais

tempo e energia ao domínio do trabalho em detrimento da família. Em situação de incompatibilidade de compromissos familiares vs. profissionais, indivíduos com elevada centralidade do trabalho tendem a priorizar o trabalho, na medida em que o trabalho é mais significativo para a suas vidas. Progressivamente, desde há algumas décadas que as mulheres a par da importância da família têm procurado realização profissional, o trabalho tem vindo a ganhar significado no género feminino. Vários estudos mostram que a centralidade trabalho-família tem efeitos no envolvimento no trabalho, satisfação e retenção no trabalho (e.g., Wang et al., 2016), mas ainda há um largo conjunto de questões sobre a relação com a ideologia de género e com o CTF e CFT em função do género.

Assim, é nosso objetivo observar a relação da ideologia de género com o conflito trabalho-família e família-trabalho e também compreender as questões do sexismo relacionadas com a centralidade da carreira.

O capítulo I contextualiza a problemática a desenvolver, os objetivos propostos e as questões que serão testadas com base no estado da arte. Os conceitos utilizados são o CFT e CTF, o sexismo ambivalente. Pretende-se neste estudo também entender a influência da centralidade da carreira, as suas diferenças entre o género feminino e masculino.

No capítulo II será apresentada a metodologia do estudo empírico, baseado numa amostra de 151 participantes, o instrumento, o procedimento e recolha de dados, os resultados e sua discussão.

Por fim, o capítulo III é onde apresentarei as conclusões e considerações finais onde será discutido as limitações do estudo e algumas questões e contributos para estudos futuros.

I. Estado da Arte

1.1 Conflito trabalho – família e família - trabalho

O conflito entre o trabalho-família é definido como uma dualidade de papéis em conflito segundo os autores Greenhaus e Beutell (1985), onde o domínio do trabalho e da família tornam-se muitas vezes incompatíveis, ou seja, quando o indivíduo dá uma maior importância ao papel do trabalho, o papel da família é desvalorizado, e quando o papel da família é mais valorizado, o papel do trabalho torna-se complicado de ser exercido.

O conflito entre o trabalho e a família surge sempre que as interações da atividade profissional têm um efeito negativo no exercício do papel familiar, ou ao contrário. É mais comum o domínio do trabalho prejudicar o domínio familiar pois os compromissos familiares são mais flexíveis que os do trabalho. (Greenhaus & Beutell, 1985). Os autores (Greenhaus & Beutell, 1985), confirmam que é utilizado mais a justificativa do domínio do trabalho prejudicar o domínio familiar também devido aos compromissos familiares que são mais flexíveis que os do trabalho.

A ideia que o papel da família e do trabalho podiam influenciar-se mutuamente (Chambel & Ribeiro, 2014), levou ao surgimento da teoria da compensação que afirma que os indivíduos dão uma importância diferente à família e ao trabalho, ou seja, caso nalgum momento o indivíduo esteja como uma crise no trabalho, a outra parte que é a família compensa essa parte que está menos boa na dimensão do trabalho. Consequentemente existe também a teoria do “contágio” (Chambel & Ribeiro, 2014), que defende que tudo o que acontece na esfera da família pode afetar a esfera do trabalho.

Os indivíduos que são casados tem dois grandes compromissos a família e o trabalho, a falta de equilíbrio e de resposta a um desses compromissos resulta um conflito entre trabalho e família (Scott et al., 2008). O comprometimento e as exigências dos papéis aumentam na fase adulta de um indivíduo, onde é necessário fazer um equilíbrio entre as duas principais prioridades, a família e o trabalho (Zakaria & Ismail, 2017).

Quando a gestão do trabalho e da família não é eficaz começam a surgir problemas que afetam o bem-estar psicológico dos indivíduos, harmonia familiar e o compromisso no trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985). Vários estudos demonstram que os trabalhadores que tem um maior

conflito de trabalho com a vida familiar são os que apresentam maiores níveis de exaustão. (Chambel & Ribeiro, 2014).

As consequências deste conflito entre o trabalho e a família surgem associadas ao stress, ansiedade, depressões, e outros problemas de saúde (Chambel & Ribeiro, 2014). O conflito trabalho-família tem sido visto como um potenciador de consequência negativas para indivíduos que são pais trabalhadores, isso leva a um aumento do absentismo, da diminuição de ambos os papéis quer de trabalho, quer familiares, diminuição da produtividade e uma consequente insatisfação pessoal e profissional. Posto isto cada vez mais são feitas análises à interligação do trabalho e da família.

O CTF surge quando há um conflito entre o domínio do trabalho e da família, (Greenhaus & Beutell, 1985). Quando existe uma maior preocupação com o trabalho, e é descurada a parte familiar, então estamos perante o conflito trabalho-família (CTF). Pelo contrário, quando o indivíduo dá maior importância ao papel da família que ao do trabalho então existe conflito família-trabalho (CFT).

O conflito pode ser através do tempo, tensão ou comportamento, quando é através do tempo é quando o indivíduo disponibiliza um maior número de horas num domínio do que doutro. (Greenhaus & Beutell, 1985). Quanto ao conflito de tensão, é quando surge um aumento do stress num dos domínios, o familiar ou o do trabalho, quando há também uma sobrecarga de papéis num destes domínios. Por fim, o comportamento é quando ocorrem comportamentos do indivíduo que prejudicam um dos domínios (Michel et al., 2011).

Uma destas formas de conflito tem um sentido bidirecional, isto é, a vida familiar pode interferir negativamente com o trabalho, assim como a vida profissional influencia negativamente a vida familiar (Carlson et al., 2000).

Existem vários antecedentes que contribuem para o conflito associado ao papel profissional, como a sobrecarga de papéis, o envolvimento no trabalho, o apoio social e suporte dos colegas de trabalho e da própria empresa e por fim as características do trabalho (Chambel & Ribeiro, 2014). O conflito associado ao papel familiar está relacionado com as exigências parentais, também depende do número de filhos e a idade dos filhos, e também do apoio que é dado através do cônjuge e da própria família.

O conflito entre estas duas esferas da vida pode ser difícil de gerir, pois é exigido ao indivíduo que se comprometa no trabalho e também nas tarefas em casa, por exemplo quando o indivíduo tem que ficar a trabalhar horas extras no seu trabalho mas ao mesmo tempo tem que ir buscar o filho à escola, existe logo um conflito entre o trabalho e a família, o que leva depois a que tenha que fazer uma escolha e um dos dois papéis o profissional ou o parental terá que ser prejudicado.

Um dos fatores que mais importância tem no CTF é o tempo, pois quando se despende mais tempo no trabalho, deixamos de ter tempo para estar com a família, e é nesse momento que se verifica que a falta de tempo dos indivíduos é algo que influencia o CTF (Chambel & Ribeiro, 2014).

Os autores (Edwards & Rothbard, 2000), conceberam seis categorias para as duas dimensões o trabalho e a família (Paschoal & Tamayo, 2005):

- Contaminação: o trabalho e a família são equivalentes, ou seja, uma terá sempre impacto na outra e vice-versa;
- Compensação: o desinteresse num dos domínios, leva à procura de maior interesse e envolvimento com o outro domínio;
- Segmentação: quando o trabalho e a família são separados, não existe ligação, não há influência entre ambos;
- Escoamento de recursos: o tempo é limitado, logo quando gastamos tempo com um dos domínios, ficamos com menos tempos para o outro domínio;
- Conflito: por fim o conflito é quando temos exigências de ambos os domínios e temos que optar por um.

Existem alguns estudos que indicam que são as mulheres que têm um papel mais difícil na questão da conciliação do trabalho e da família, pois são elas que assumem um papel principal no que diz respeito ao desempenho das tarefas domésticas e conseqüentemente acaba por afetar a sua carreira profissional (Matias et al., 2011).

A centralidade da carreira é também um conceito importante na problemática do conflito trabalho-família, ainda há a ideia de que os homens se dedicam mais as suas carreiras profissionais do que as mulheres. O papel do trabalho ganhou uma grande importância, para alguns indivíduos

é tão importante o trabalho como a família, visto isto tende a crescer um maior número de indivíduos centrados na sua carreira. Quanto mais o indivíduo for centrado na sua carreira, mais ele irá gastar o seu tempo e energia no trabalho, pois isso fará sentir-se melhor e mais realizado (Xie, et al., 2017).

Posto isto, as pessoas que são mais centradas no trabalho, admitem que a atividade central da sua vida é o trabalho, e que irão investir mais do que no domínio familiar. Ao contrário, os indivíduos que estão mais centrados na família, vão dar sempre prioridade a qualquer acontecimento familiar. (Xie et al., 2017)

A desigualdade de géneros surge também associada à centralidade da carreira porque há estudos também que consolidam que empregos com maior remuneração estão relacionados com uma maior centralidade da carreira, na perspectiva dos autores (Sweet et al., 2016).

O conflito dos domínios profissional e familiar encontra-se mais presente no género feminino, pois são as mulheres que nos dias de hoje encontram-se mais ativas no trabalho, e também são as que mais desempenham tarefas domésticas em casa, ou seja, o conflito será maior pois estão simultaneamente ativas em ambos os domínios (Sousa et al., 2018).

Os papéis de género definem um conjunto de comportamentos, normas, padrões que são aprendidos em sociedade para cada género (Eagly, 1987). Visto que a mulher sempre foi ligada mais às questões familiares, sempre mais que o homem e isto acabou sempre por ser um obstáculo no acesso das mulheres as oportunidades de carreira, pois são obrigadas em alguma altura da sua vida fazer a opção entre a sua própria carreira e a sua família.

1.2 Ideologia de género e sexismo ambivalente

Apesar das muitas mudanças sociais e económicas que levaram as mulheres a trabalharem lado a lado com os homens e a procurarem realizar-se profissionalmente, continua a existir um hiato entre homens e mulheres no tempo dedicado às tarefas domésticas e na pressão que os géneros sofrem para o cumprimento dos seus compromissos.

Assente numa ideologia de género, o sexismo diz respeito a crenças relativas aos atributos e papéis sociais associados a cada género. O sexismo nasce na ideologia que o homem e a mulher

tem que ser diferentes, e são esperados papéis sociais, normas e comportamentos diferentes. Vários estudos mostram que os homens continuam a ser percebidos como agency, ou seja, orientados para a realização, competentes e confiantes, com força e poder e as mulheres como amáveis, orientadas para as pessoas, calorosas e gentis (Basow, 1986; Williams & Best, 1990). Em consequência, às mulheres competem ser mães e cuidadoras do lar e aos homens é atribuído a responsabilidade de proteger e garantir o sustento da família (Eagly, 1987; Eagly & Sczesny, 2019; Gonçalves, et al., 2015). São essas mesmas ideias que constroem a visão que as mulheres têm menos competências que os homens e que contribuem menos para o desempenho organizacional, o que fortalece as desigualdades de gênero (Doob, 2015).

A teoria do sexismo ambivalente (Glick & Fiske, 1996; 2011), sugere que o sexismo está presente de igual forma em homens e mulheres (Austin & Jackson 2019), e perpetua-se porque abrange duas dimensões que atuam uma de forma mais leve e sutil, e outra mais hostil, para assim conseguir-se manter a subordinação das mulheres e amplificar a desigualdade de gêneros (Cowie, et al., 2019). As novas medidas do sexismo permitem observar que o sexismo é multidimensional (Ucar et al., 2021), pois abrange tanto componentes negativas como positivas coexistindo no mesmo indivíduo as duas formas de sexismo, o sexismo benevolente e o sexismo hostil. O sexismo benevolente inclui as mesmas crenças, mas num tom afetivo positivo, enaltece as suas características de amabilidade, de necessidade de ajuda e de procura de intimidade (Glick & Fiske, 1996; 2011). Valoriza as suas características, mas é uma visão dominada pela crença em atributos de simpatia, capacidades afetivas e de *community*. Esta atitude implica a expectativa do papel dos homens na proteção à mulher e a expectativa da mulher em ser protegida. É uma atitude “simpática” que torna mais aceitável para as mulheres e que, em consequência, dificulta a mudança de paradigma do *status quo* de cada gênero e das relações entre gêneros. Quando as mulheres violam as expectativas normativas são alvo de sexismo hostil, são percebidas como não cooperativas, são alvo de discriminação contratual, juízos mais severos, exclusão social e assédio sexual. O sexismo hostil coincide com o preconceito (Allport, 1954), e inclui as crenças de que as mulheres são frágeis e inferiores aos homens e as suas características de amabilidade são indicadas para cuidar da casa e dos filhos. Em consequência, além do poder sexual que as torna perigosas (Glick & Fiske, 1996; 2011), quando as mulheres violam as expectativas normativas (por exemplo, faltar a um evento dos filhos devido a compromissos profissionais) são alvo de sexismo hostil, são percebidas como não cooperativas, são alvo de discriminação contratual, juízos mais severos, exclusão social e assédio

sexual. Pode ser manifestado através de comentários depreciativos, humilhadores e comportamentos agressivos para com as mulheres (Cowie et al., 2019).

Em consequência, é expectável que as mulheres trabalhadoras sintam maior pressão para o cumprimento dos compromissos familiares em detrimento do trabalho e os homens trabalhadores sintam maior pressão para o cumprimento dos compromissos do trabalho em detrimento dos compromissos familiares. Alguns estudos refletem este fenómeno, nomeadamente nas diferenças observadas entre homens e mulheres relativamente ao conflito trabalho- família e família-trabalho e nos seus efeitos, tais como o sentimento de culpa (Gonçalves et al., 2018).

1.3 Relação do sexismo com a centralidade no trabalho

A literatura mostra um domínio significativo do género masculino no trabalho (Gonçalves et al., 2018), apesar das muitas medidas de promoção da igualdade e dos estudos mostrarem algumas mudanças, a esfera do trabalho continua a ser dominada pelos homens (e.g., melhores vencimentos, cargos de chefia, etc.) e as mulheres a dedicarem mais tempo às tarefas domésticas e a cuidar da família (filhos e pais) do que os homens (Dejours & Deranty, 2010). Não existe uma divisão de tarefas justa em meio familiar, os homens desempenham maioritariamente tarefas mais qualificadas e com maior poder (Drago & Goden, 2006).

A centralidade do trabalho e da família está relacionada com o julgamento do indivíduo sobre a importância que cada papel tem na sua vida (Carr, et al., 2008). Tendencialmente as pessoas investem os seus recursos em funções que tem maior prazer e estão mais focados, pois esses papéis têm implicações mais significativas para o seu bem-estar e autoestima (Xie, et al., 2017).

Com base no estudo realizado pelo grupo de investigadores do Meaning of Working International Research Team (MOW) (1987), o trabalho é descrito como uma “construção psicológica multidimensional” limitada pelas várias escolhas e experiências de vida do indivíduo.

A importância do trabalho na vida das pessoas pode ter várias origens, primeiramente origens fisiológicas, ou seja, as pessoas são movidas a trabalhar para garantir a sua sobrevivência e dos seus. De acordo com a perspectiva de Maslow (1943), a hierarquia das necessidades, os indivíduos começam com necessidades fisiológicas, e quando garantem essas necessidades,

passam para as necessidades seguintes até chegar ao topo da pirâmide que é a realização pessoal. Segundo Herr, et al., (2004) também existe necessidades psicológicas (e.g. necessidades de satisfação), económicas (e.g. necessidades de sobrevivência) e necessidades sociológicas (e.g. necessidades de status).

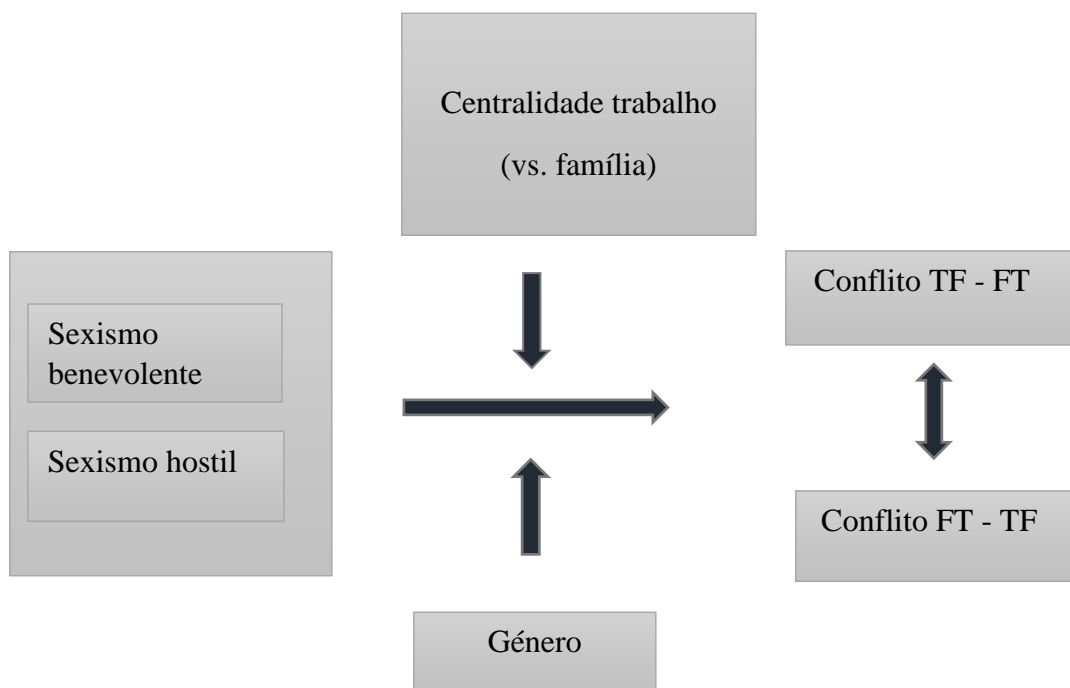
Os papéis de gênero definem as normas, comportamentos e atitudes para cada gênero (Sousa et al., 2018; Eagly, 1987), e as mulheres e os homens são influenciados por esses mesmos papéis de gênero para construir o seu próprio papel social e qual a importância que lhes irão dar, (Sousa, et al., 2018, Greenhaus et al., 2012; Power & Mainiero 1992). Particularmente os papéis familiares são um entrave à progressão de carreira, e são as mulheres que desempenham maioritariamente esses papéis, o que poderão ser considerados limitativos para o acesso das mulheres às oportunidades de carreira, incentivando as mesmas a aceitar empregos onde consigam equilibrar os papéis familiares com o trabalho. (Sousa, et al., 2018).

II. Investigação Empírica

Este estudo é de carácter quantitativo, e tem como objetivo compreender como o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho, influência a vida dos indivíduos e também observar se os indivíduos são mais centrados nas suas carreiras profissionais ou na sua família. É abordado neste estudo também a variável do sexismo ambivalente e a sua ligação ao conflito e à centralidade. Pode-se observar no gráfico da fig.1 as variáveis deste estudo.

Para o nosso estudo foi considerada a variável gênero em relação com as outras variáveis do estudo como o conflito trabalho-família, a centralidade e o sexismo ambivalente. A título exploratório considerou-se também a variável tipo de instituição (pública vs. privada) com o objetivo de observar se existem diferenças nos valores de CTF e CFT entre os dois tipos de organização.

Figura 1 – Variáveis em estudo e modelo de análise



2. Metodologia

2.1. Amostra

A amostra deste estudo é constituída por 151 participantes, de ambos os géneros, com 118 participantes do género feminino, com uma percentagem de 78.1% e 33 participantes do género masculino, com uma percentagem de 21.9%. Os participantes têm uma média de 32 anos de idade, sendo que o participante mais novo tem 20 anos e o participante mais velho 67 anos.

Ao nível do estado civil temos 88 indivíduos solteiros ou divorciados com uma percentagem de 58.3%, e 63 indivíduos com uma percentagem de 41.7%, casados.

Em relação ao parâmetro das habilitações literárias, 0.7% possui o ensino primário, 2.6% o ensino básico, 14.6% o ensino secundário, mais de metade com 51.7% licenciatura, 16.6% mestrado, 12.6% pós-graduação e por fim 1.3% doutoramento.

Tabela 1- Género, Médias de Idade e Desvios Padrão

Género	Frequência	Percentagem	Média de idade	Desvio padrão
Feminino	118	78.1	31.94	11.881
Masculino	33	21.9	33.09	11.649
Total	151	100.0	32.19	11.802

Relativamente à tabela 1, podemos observar que neste estudo temos 118 participantes do género feminino com uma percentagem de 78.1% e com uma média de idades aproximadamente de 32 anos. No género masculino temos 33 participantes, com uma percentagem de 21.9% e uma média de idades de 33 anos.

Tabela 2 – Percentagem de Tipo de Instituição e Género

	Frequência	Percentagem
Homens e Pública	7	4.6
Mulheres e Pública	47	31.1
Homens e Privado	25	16.6
Mulheres e Privado	72	47.7
Total	151	100.0

Os dados alusivos ao tipo de instituição em relação ao género, mostra-nos que existe neste estudo 7 pessoas do género masculino com uma percentagem de 4.6% a trabalhar numa instituição pública, 47 do género feminino com uma percentagem de 31.1%. Enquanto na instituição privada temos 25 pessoas do género masculino com uma percentagem de 16.6% e 72 pessoas do género feminino com uma percentagem de 47.7%. Pode-se afirmar que existe um maior número de indivíduos neste estudo a trabalhar no setor privado.

2.2. Instrumentos

O instrumento foi organizado em três partes. A primeira parte diz respeito ao consentimento informado. Os participantes foram informados sobre o objetivo do estudo, embora de forma camuflada para evitar afetar os resultados. Foram informados de que o questionário era anónimo, pelo que não necessitavam identificar-se e que a sua participação era totalmente voluntária, podendo desistir quando quisessem e que os dados serviam apenas para fins de investigação. Ao responderem estavam a dar o seu consentimento.

A segunda parte incluí os três instrumentos de medida das variáveis em estudo:

- As variáveis CTF e CFT foram medidas com recurso à versão portuguesa de Santos e Gonçalves (2014) da escala Work-Family Conflict (WFC) and Family-work Conflict (FWC) construída por Van Netemeyer, Boles and McMurrian (1996). Esta escala é constituída por dez questões, as cinco primeiras questões estão relacionadas com o CTF, e as outras cinco questões com o CFT. A validade da escala foi medida através do coeficiente de alfa de Cronbach, para a escala do conflito trabalho-família o alfa é de 0.842 e para a escala do conflito família-trabalho o alfa é de 0.830. Os itens são respondidos de acordo com uma escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

- A segunda escala é o inventário do sexismo ambivalente (ASI) de Glick e Fiske (1996), composto por 22 itens. Para este estudo foi usada a versão adaptada para a população portuguesa por Gonçalves et al., (2015) considerando as dimensões de 1ª ordem sexismo hostil e sexismo benevolente. O sexismo hostil é medido pelos itens 2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 18 e 21. O sexismo benévolo compreende os restantes itens. A análise de validade de consistência interna mostrou um alfa de *Cronbach* para a variável do sexismo hostil de 0.901, enquanto o sexismo benevolente apresenta um alfa de 0.834. Os itens estão operacionalizados numa escala crescente de 0 a 6 pontos, sendo que 1 corresponde a discordo totalmente e 6 a concordo totalmente.

- A última escala utilizada é Work Family Centrality Scale de Carr, Boyar & Gregory, (2008) que é composta por 5 itens relacionadas com a centralidade no trabalho na vida do indivíduo.

O alfa é de 0.869. A escala é de 1 a 7, sendo o 1 discordo totalmente e 7 é concordo totalmente. Quanto mais alta a pontuação mais importância o indivíduo dá ao trabalho comparativamente com a família.

Por último, um conjunto de questões socio-biográficas (e. g., género, idade, estado civil, habilitações literárias) que permitem caracterizar a amostra.

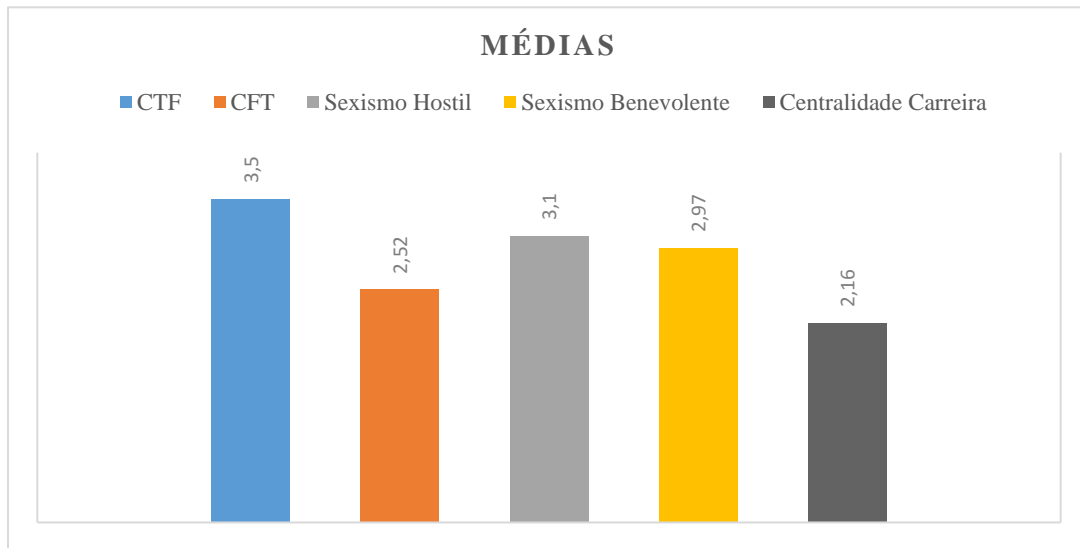
2.3. Procedimento

A recolha dos dados foi realizada maioritariamente através do questionário online e de forma presencial em suporte papel em espaços de trabalho. O questionário online foi feito através da plataforma da google docs. Aos participantes do questionário foi informado que seria um questionário anónimo e confidencial, e que o tempo de duração máximo seria 15 minutos. Num breve parágrafo foi explicado também o objetivo do estudo. A recolha dos questionários foi feita durante o ano de 2019, e depois foi utilizado para o tratamento de dados o programa estatístico IBM SPSS Statistics, na versão 25.

3. Apresentação e Análise de Resultados

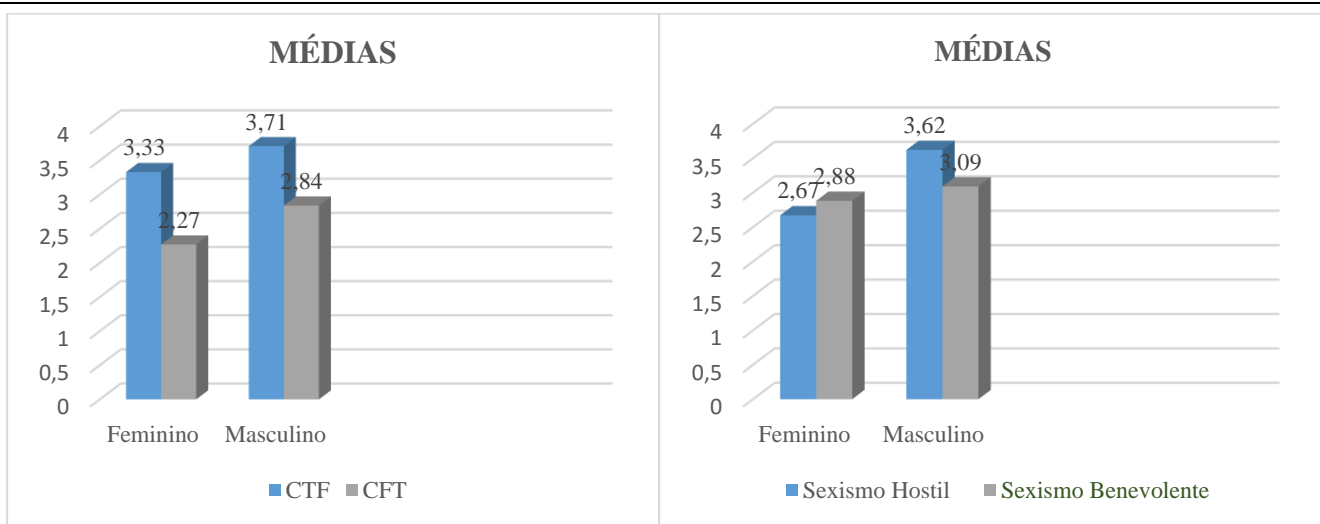
3.1. Resultados em relação ao género

Figura 2 – Médias das variáveis em estudo



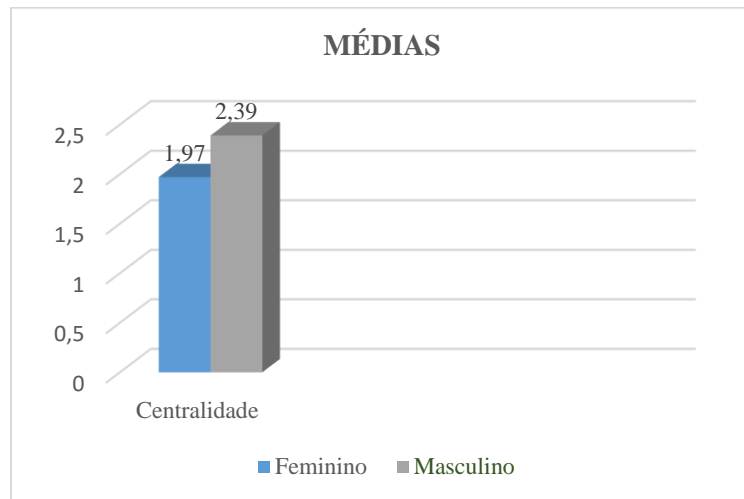
O gráfico da fig. 2 permite observar uma média no CTF ($M = 3.50$) significativamente superior à média do CFT ($M = 2.52$) para $t\text{-test}_{(71)} = 6.222$, $p = .000$. Relativamente ao sexismo ambivalente observa-se que a média do sexismo hostil é mais alta ($M = 3.10$) do que o sexismo benevolente ($M = 2.97$) mas a diferença não é significativa ($p = .351$). Considerando que a escala de centralidade do trabalho varia entre 1 e 7, a média observada ($M = 2.16$) mostra que os participantes consideram que a família é mais central na sua identidade do que o trabalho.

Figura 3 – Gráficos relativos às médias do CTF, CTF, Sexismo Hostil e Benevolente relacionadas com o género



Conforme a figura 3 podemos observar que a média do CTF é mais alta no género masculino ($M = 3.71$) comparado com a média do género feminino ($M = 3.33$), embora não seja uma diferença significativa ($p > .05$). Contrariamente, na variável CFT, a média é mais alta, tendencialmente significativa, no género masculino ($M = 2.84$ e $M = 2.27$, género masculino e feminino, respetivamente), para $t_{(58.052)} = -1.989$, $p = .051$. Relativamente ao sexismo, podemos observar que a média do sexismo hostil é mais alta no género masculino ($M = 3.62$ e $M = 2.67$, género masculino e feminino respetivamente), sendo uma diferença estatisticamente significativa ($t_{(70)} = -3.583$, $p = .001$). No sexismo benevolente a média mais alta continua a ser no género masculino ($M = 3.09$) em relação ao género feminino ($M = 2.88$), embora não sejam significativamente diferentes ($p = .352$).

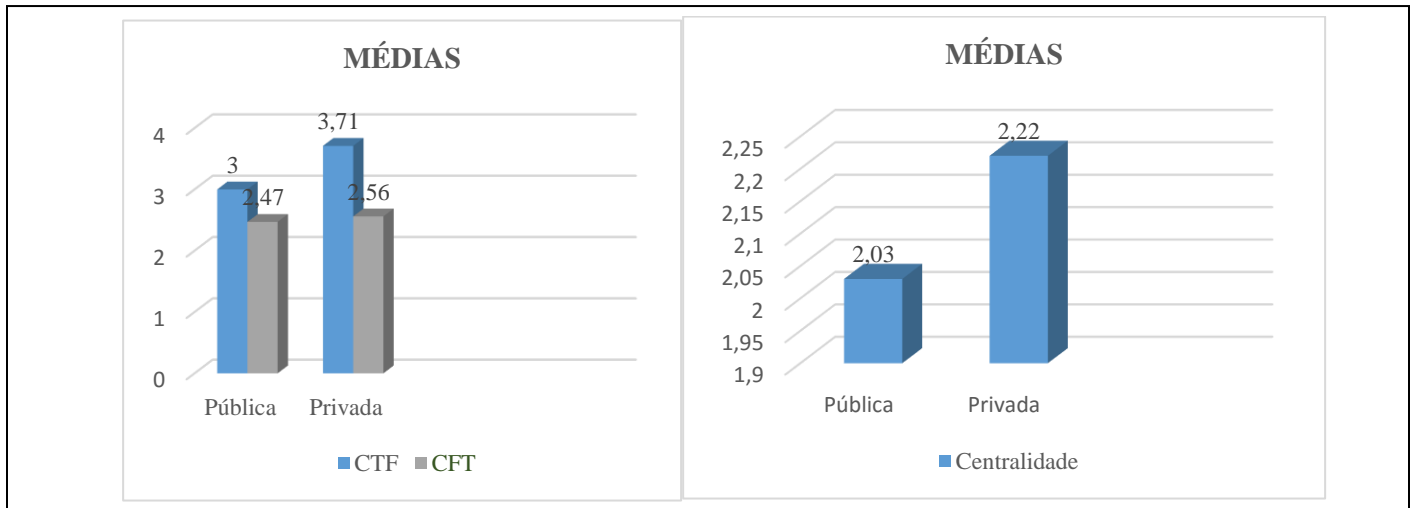
Figura 4 – Médias da Centralidade do trabalho com o género



A figura 4 mostra as médias da centralidade do trabalho relativa ao género. Podemos observar uma média de centralidade no trabalho superior no género masculino ($M= 2.39$), mas não significativa ($t(57.668) = -1,671, p = .100$).

3.2. Resultados em relação ao tipo de instituição

Figura 5 – Gráficos relativos às médias do CTF, CTF e Centralidade relacionadas com o tipo de Instituição



A análise comparativa do CTF entre as instituições públicas e privadas mostra que a diferença entre as médias ($M = 3.0$ e $M = 3.71$, respetivamente) é tendencialmente significativa ($t_{(70)} = -1.945$, $p = 0.56$). Relativamente à variável CFT, o valor mais elevado é observado nas instituições privadas ($M = 2.56$) mas a diferença da média observada nas instituições públicas ($M = 2.47$) não é significativa ($p = .785$)

A figura 5 apresenta as médias da centralidade relativa a cada tipo de instituição, podemos afirmar que a média da centralidade na instituição privada ($M = 2.22$) é mais alta que a média da centralidade na instituição pública ($M = 2.03$), mas não é uma diferença significativa ($t_{(54.288)} = -0.835$, $p = .047$).

3.3. Análise de Correlação

Na tabela 3 é possível observar os valores de correlação entre as variáveis em estudo. A análise de correlação mostra que o CTF e o CFT se correlacionam positivamente ($r = .505$, $p = .000$). O mesmo acontece em relação às variáveis sexismo hostil e benevolente ($r = .464$, $p = .000$).

A variável do sexismo benevolente tem uma correlação significativa com a variável CFT ($r = .388$, $p = .001$). Observa-se correlação positiva entre o sexismo benevolente e a variável CTF, mas o valor de correlação, apesar de significativo é fraco ($r = .246$, $p = .037$). As restantes correlações são fracas.

Tabela 3 – Correlações das variáveis em estudo

	CTF	CFT	SH	SB	CC
CTF	1				
CFT	,505**	1			
SH	,268*	,219	1		
SB	,246*	,388**	,464**	1	
CT	,115	,219	,171	,113	1

Nota: *. Correlação é significativa ao nível de 0.05

** . Correlação é significativa ao nível de 0.01

Nota: CTF= Conflito Trabalho Família; CFT = Conflito Família Trabalho; SH = Sexismo Hostil; SB= Sexismo Benevolente; CT = Centralidade Trabalho.

3.4. Análise de regressão e moderação

Para avaliar as hipóteses definidas foram realizadas análises de regressão. Conforme se pode observar pela tabela 4, foram testados 4 modelos de predição do CFT, sendo que o modelo 4 que agrupa o sexismo hostil, sexismo benevolente, centralidade do trabalho e género é o que apresenta resultados relevantes. Este modelo explica cerca de 21% do CFT. No entanto, é de salientar que a única variável que apresenta um valor significativo é o sexismo benevolente ($p = .003$).

Em relação ao CTF foram testados os mesmos quatro modelos, mas nenhum constitui um modelo preditor satisfatório. No entanto, pode-se salientar que o sexismo hostil apresenta um contributo estatisticamente significativo ($p = .023$).

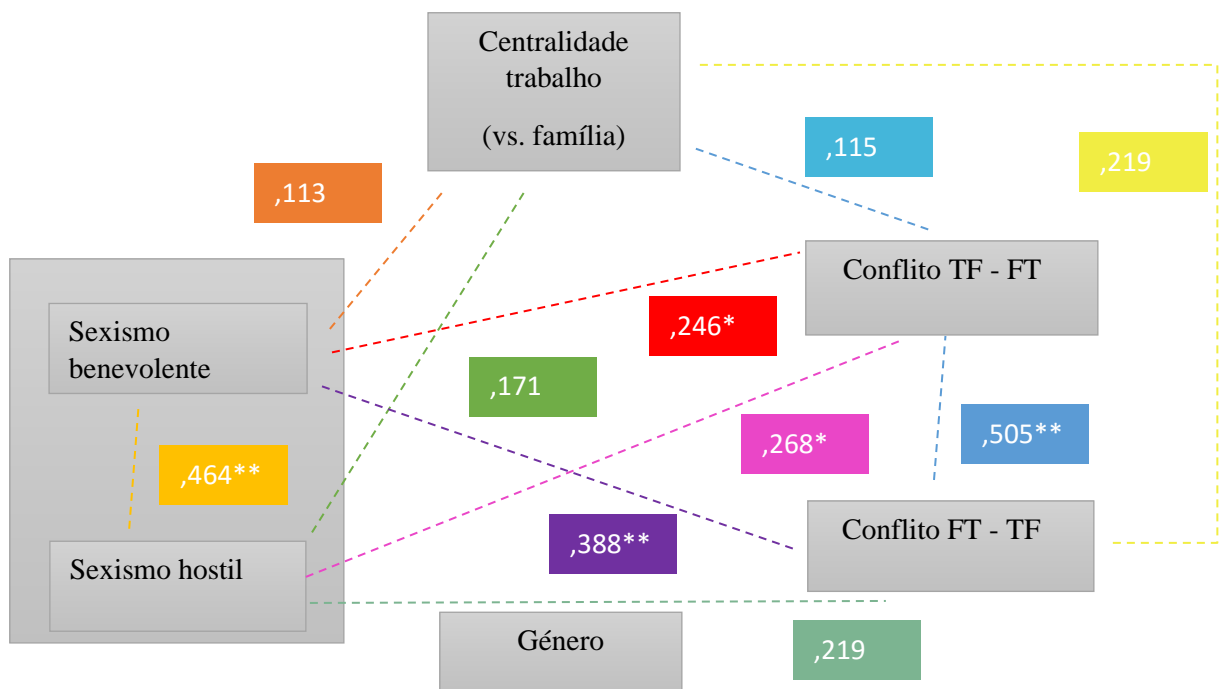
Tabela 4 – Modelos de Predição do CFT e CTF

Modelos	Conflito		
	Família Trabalho		
	<i>r</i> ²	<i>ΔR</i> ²	<i>p</i>
1. H	.219	.048	.065
2. H+B	.390	.152	.003
3. H+B+C	.426	.182	.003
4. H+B+C+G	.459	.210	.003
Modelos	Conflito		
	Trabalho Família		
	<i>r</i> ²	<i>ΔR</i> ²	<i>p</i>
1. H	.268	.072	0.23
2. H+B	.302	.091	0.37
3. H+B+C	.308	.095	0.77
4. H+B+C+G	.310	.096	.143

Nota: H – Sexismo Hostil; B – Sexismo Benevolente; C – Centralidade Trabalho; G – Género

No que diz respeito à análise de moderação do nosso modelo inicial, a relação do sexismo hostil com o CFT apresenta valores significativos sendo moderado pelo género e centralidade. Estes dois moderadores explicam cerca de 12.9% da relação entre sexismo hostil e CFT ($r^2 = 0.129$, $p = .006$). Relativamente à moderação destas duas variáveis da relação do sexismo hostil com o CFT os valores observados não são relevantes nem significativos ($r^2 = 0.045$, $p = .195$).

Figura 6 – Modelo final



Na figura 6 é possível observar o modelo final obtido, assim como os valores das correlações.

4. Discussão de resultados

O presente estudo tem como propósito observar a relação do conflito trabalho-família e família-trabalho com a variável gênero, compreender também a ligação do gênero e do sexismo ambivalente e o efeito da centralidade no trabalho na vida do indivíduo.

A amostra caracteriza-se por participantes masculinos e femininos, majoritariamente solteiros e licenciados. Em termos de atividade profissional, todos os participantes são profissionalmente ativos na sua maioria, no setor privado.

Podemos afirmar que no estudo presente o CTF tem uma média superior ao CFT, ou seja, os indivíduos desta amostra veem o trabalho como uma barreira que os impede de realizar as suas responsabilidades familiares, normalmente estes indivíduos são menos centrados na sua carreira, pois colocam a família em primeiro lugar.

Este estudo tem um maior número de participantes do gênero feminino e isso também pode influenciar o aumento da variável CTF, pois as mulheres são vistas como cuidadoras da família e podem muitas vezes achar que o trabalho é uma condicionante do desempenho das atividades familiares.

Este problema do conflito do trabalho e da família teve maior impacto a partir do momento que houve uma mudança no papel social das mulheres, e estas começaram a ingressar no mercado de trabalho, e tiveram que compartilhar as suas responsabilidades familiares com os cônjuges (Chambel & Ribeiro 2014).

Vários estudos mostram que os homens têm maior conflito do trabalho-família do que as mulheres, pois os homens passam mais tempo a desempenhar as atividades laborais que as mulheres e por consequência tem menos tempo para estar com a família. O conflito baseado na pressão do tempo é o mais comum, e é uma consequência da disponibilidade horária que o indivíduo tem para realizar as suas obrigações do trabalho e família (e.g., Greenhaus & Beutell 1985).

Nos resultados apresentados podemos observar que o CTF é mais alto em ambos os gêneros, podemos evidenciar que ambos os participantes do nosso estudo são mais centrados na família. Segundo Xie et al. (2017), os indivíduos acreditam que a família tem uma maior importância para as suas vidas, e por isso priorizam a família em relação ao trabalho.

Relativamente aos resultados do sexismo apresentados pode-se afirmar que esta amostra de estudo do género feminino concorda mais com as ideologias do sexismo benevolente, mas também existe ainda uma percentagem de mulheres que concordam com as ideologias do sexismo hostil. São os homens que apresentam valores mais elevados de sexismo hostil, pois a maioria dos atos praticados de sexismo hostil são contra as mulheres e provenientes dos homens.

Foi realizado um estudo transcultural (Glick et al., 2000), sobre o índice de sexismo em cada país, e Portugal foi considerado um país com elevado nível de hostilidade, ficando à frente de países como Espanha e Brasil. Os níveis de hostilidade e de benevolência em relação às mulheres estão relacionados com os índices de desigualdades de género, ou seja, em países como o Reino Unido e a Holanda onde existe uma maior igualdade entre homens e mulheres a nível de oportunidades, os níveis de sexismo são mais baixos. (Costa et al., 2015).

No que diz respeito ao sexismo benevolente a mulher apresenta valores mais elevados que o sexismo hostil, mas ainda inferiores comparativamente aos homens. Algumas mulheres aceitam melhor o sexismo benevolente (Ferreira, 2004), pois tem características relacionadas com o paternalismo, com o amor romântico, o cavalheirismo, onde a mulher continua a ser considerada inferior ao homem, mas de uma forma mais subtil.

A aceitação do sexismo benevolente por parte das mulheres, em prol de ser amada, sentir-se protegida, ser tratada de forma atenciosa, como por exemplo, o homem pagar a conta do restaurante, abrir a porta do carro para a mulher sair, entre outras, são atitudes consideradas gentis, mas disfarçadas de sexismo (Glick & Fiske, 2000).

No que diz respeito à centralidade, em consonância com os autores (e.g. Sousa et al., 2018; Matias et al., 2011), os homens ainda são mais centrados na sua carreira do que as mulheres, devido também ao envolvimento da mulher nas tarefas domésticas.

No que concerne a amostra deste estudo os indivíduos mais centrados no trabalho encontram-se em maior parte nas instituições privadas, e também existe maior CFT nas instituições privadas pois são as empresas privadas que colocam maior entrave nas ausências por questões familiares dos indivíduos.

Os resultados deste estudo mostraram ainda que são os fatores relativos ao trabalho que geram mais conflito entre o equilíbrio do trabalho família, e conseqüentemente os participantes deste estudo consideraram a família mais importante e central na sua identidade que o trabalho.

III. Conclusões

Este estudo permitiu contribuir para a compreensão das dicotomias que existe entre o trabalho e a família, e as exigências e esforços que os indivíduos tem que fazer para conseguir um equilíbrio ideal entre o trabalho e a família.

É importante referir que ainda o género feminino tem uma gestão mais difícil do trabalho e da família e por vezes as próprias carreiras profissionais ficam prejudicadas em relação à família. No que diz respeito à centralidade, são os homens que são mais centrados nas suas carreiras em relação à maioria das mulheres.

Relativamente à relação da Centralidade com o CFT existe uma correlação positiva ($r = .321$);, pois podemos afirmar que quanto mais o indivíduo está centrado na sua própria carreira, menos tempo e atenção consegue dar à família, ou seja, quando o indivíduo se considera mais focado no trabalho, é lógico que considera que a família é um entrave no seu trabalho, e que dificulta a sua progressão na carreira.

Neste estudo não foi considerado a adoção e o tipo de políticas amigas da família das empresas em que os participantes trabalham, o que constitui uma limitação e uma sugestão para estudos futuros. Nos últimos anos, as empresas têm adotado políticas e práticas que ajudam os trabalhadores na conciliação do papel familiar e do trabalho e do bem-estar dos colaboradores, no entanto ainda continua a ser uma problemática subvalorizada. Algumas políticas são designadas de “amigas da família” que são por exemplo, horários de trabalho flexíveis licenças de paternidade/maternidade, teletrabalho, equipamentos de infância no local de trabalho (Allen, 2001). Estes benefícios ajudariam os trabalhadores sobretudo e também as empresas pois teriam indivíduos mais motivados e satisfeitos no local de trabalho. Existe uma necessidade por parte das organizações de desenvolverem uma cultura de reconhecimento da importância do equilíbrio do trabalho-família (Chambel & Ribeiro 2014).

Algumas características sociobiográficas da amostra constituem limitações ao nosso estudo, tais como o cargo que o participante desempenha e as características do trabalho que não foram questionados no nosso estudo e constituem variáveis relevantes para a interpretação do conflito trabalho-família e conflito família-trabalho (e.g., Koura, et al., 2017; Michel et al., 2011). Relativamente ao cargo, esta variável tem efeitos na pressão do tempo, na sobrecarga de tarefas e na sobrecarga mental e emocional. Os indivíduos com cargos de gestão têm uma maior tendência

em “levar trabalho para casa” o que interfere com os compromissos familiares (e.g., Powell et al., 2019). A literatura nesta temática é imensa, no entanto, é ainda escassa relativamente à dificuldade em desligar-se mentalmente e efetivamente do trabalho quando estão em casa. Sugere-se que em estudos futuros se tenha esta variável em consideração.

O facto da maioria da amostra ser do género feminino, constitui igualmente uma limitação à interpretação dos resultados. A este propósito, vários estudos (e.g., Sousa et al., 2018) mostram diferenças significativas entre homens e mulheres em diversas variáveis associadas à gestão da interação trabalho-família (e.g., tempo dedicado às tarefas domésticas; apoio aos progenitores ou outros familiares). Há um padrão social que corresponde ainda a mulheres que desempenham as tarefas domésticas e homens mais ligados às questões laborais, mas atualmente há famílias onde esse padrão é invertido e temos homens que cuidam dos filhos e das questões domésticas e mulheres que desempenham altos cargos no trabalho. Estas diferenças podem ajudar a compreender melhor a importância da questão do género relacionado com o conflito trabalho-família.

Referências Bibliográficas

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

Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Austin, D. & Jackson, M. (2019). Benevolent and hostile sexism differentially predicted by facets of right-wing authoritarianism and social dominance orientation. *Personality and Individual Differences* 139, 34–38. doi:10.1016/j.paid.2018.11.002

Aycan, Z. and Eskin, M. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey. *Sex Roles* 53, 453-471. doi: 10.1007/s11199-005-7134-8

Basow, S. (1986). The Psychology of Women: A view from the States. *Equal Opportunities International* 5 (3), 3-7. doi: 10.1108/eb010450

Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 56, 249-276. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713

Carr, J., Boyar, S., & Gregory, B. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, 34(2), 244-262. doi:10.1177/0149206307309262

Chambel, M. & Ribeiro, M. (2014). *A relação entre o trabalho e a família*. Lisboa, Editora RH.

Costa, P., Oliveira, R., Pereira, H. & Leal, I. (2015). Adaptação dos Inventários de Sexismo Moderno para Portugal: O Inventário de Sexismo Ambivalente e o Inventário de Ambivalência em Relação aos Homens. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 28 (1), 126-135. doi: 10.1590/1678-7153.201528114

Cowie, L., Greaves, L. & Sibley, C. (2019). Sexuality and sexism: differences in ambivalent sexism across gender and sexual identity. *Personality and Individual Differences* 148 (7/8), 85-99. doi: 10.1016/j.paid.2019.05.023

Dejours, C. & Deranty, J. (2010). The Centrality of Work. *Critical Horizons*, 167-180. doi: 10.1558/crit.v11i2.167

Drago, R., & Golden, L. (2015). The role of economics in work-family research. *Taylor and Francis*, 267-282. doi:10.4324/9780203885383-22

Doob, C. (2015). *Social inequality and social stratification in US society*. New York: Routledge.

Eagly, A. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. USA: Lawrence Erlbaum.

Eagly, A., Nater, C., Miller, D., Kaufmann, M. & Sczesny, S. (2019). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *The American psychologist*. doi: 10.1037/amp0000494

Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. doi: 10.2307/259269

Ferreira, M. (2004). Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de género. *Temas em Psicologia da SBP*, 12 (2), 119-126. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000200004&lng=pt&tlng=pt.

Glick, P., & Fiske, S. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491–512. doi: 10.1037/0022-3514.70.3.491

Glick, P., Fiske, S., Mladinic, A., Saiz, J., Abrams, D., Masser, B.,..... Adetoun, B., (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: Hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 763–775. doi:10.1037/0022-3514.79.5.763

Glick, P. & Fiske, S. (2011). Ambivalent Sexism Revisited. *Psychology of Women Quarterly*, 35(3), 530–535. doi:10.1177/0361684311414832

Gonçalves, G. & Santos, J. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996). *Revista E-Psi* 3(2), 14-30. <https://revistaepsi.com/wp-content/uploads/artigos/2013/Ano3-Volume2-Artigo2.pdf>

Gonçalves, G., Giger, J., Gomes, A., Ramos, A., & Santos, J. (2015). Evidencias de validez de la adaptación portuguesa de la Escala de Sexismo Ambivalente. *Revista de Psicología Social* 30, 152-181. doi: 10.1080/02134748.2014.991518

Gonçalves, G., Korabik, K., Silva, T., Santos, J., & Sousa, C. (2018). Portuguese Mothers and Fathers Share Similar Levels of Work-Family Guilt According to a Newly Validated Measure. *Sex Roles* 78 (7/9),194–207. doi: 10.1007/s11199-017-0782-7

Goode, W. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review* 25, 483-496. doi:10.2307/2092933

Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10 (1), 76-88. doi:10.2307/258214

Greenhaus, J., Peng, A., & Allen, T. (2012). Relations of work and family identity, situational demands and sex with employee work hours. *Journal of Vocational Behavior* 80 (1), 27-37. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.003

Herr, E., Cramer, S., & Niles, S. (2004). *Career guidance and counseling through the Lifespan-Systematic approaches*. Boston: Pearson/Allyn and Bacon.

Koura, U., Sekine, M., Yamada, M., & Tatsuse, T. (2017). Work, family, and personal characteristics explain occupational and gender differences in work–family conflict among Japanese civil servants. *Public Health* 153, 78-90. doi: 10.1016/j.puhe.2017.08.010

Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370–396. doi: <https://doi.org/10.1037/h0054346>

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

Michel, J., Kotrba, L., Mitchelson, J., Clark, M & Baltes, B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior* 32, 689-725. doi: 10.1002/job.695

Michel, R. & Michel, C. (2012). Faculty satisfaction and work-family enrichment: The moderating effect of human resource flexibility. *Procedia- Social and Behavioral Sciences* 46, 5168–5172. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.06.402

MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. Academic Press.

Paschoal, T. & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família: trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: teoria e pesquisa* 21(2), 173-180. doi:10.1590/S0102-37722005000200007

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

Powell, G., & Mainiero, L. (1992). Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of Management* 18(2), 215-237. doi:10.1177/014920639201800202

Scott, B., Carl, M., Donald, M. J., & Jon, C. (2008). The impact of work / family demand on work-family conflict. *Journal Managerial Psychology* 23 (3), 215-235. doi: 10.1108/02683940810861356

Sousa, C., Kuschel, K., Brito, A., & Gonçalves, G. (2018). Career or family? Women and men difficulties and strategies to deal with the interface work-family. *Journal of Family Issues* 11(2). doi: 10.5964/psyc.v11i2.291

Sweet, S., Sarkisian, N., Matz, C. & Pitt, M. (2016). Are women less career centric than men? Structure, culture and identity investments. *Community Work & Family* 19, 481-500. doi: 10.1080/13668803.2015.1078287

Ucar, G. & Özdemir, G. (2021). Social dominance, hostile sexism and justifications: examining attitudes towards wife abuse among Turkish men. *Personality and Individual Differences* 176. doi: 10.1016/j.paid.2021.110785

Wall, K., Aboim, S. & Cunha, V. (2010). *A vida familiar no masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Wang, X., Luo, H., Zhang, Y., & Wu, J. (2016). Research on relationship between work-family centrality and attitude towards raising retirement age. *Studies of Psychology and Behavior* 14 (3), 390-398. <http://psybeh.tjnu.edu.cn/EN/Y2016/V14/I3/390>

Williams, J., & Best, D. (1990). *Sex and psyche: Gender and self viewed cross-culturally*. Sage Publications, Inc.

Xie, J., Shi, Y., & Ma, H. (2017). Relationship between similarity in work-family centrality and marital satisfaction among dual-earner couples. *Personality and Individual Differences*, *113*, 103–108. doi:10.1016/j.paid.2017.03.021

Zakaria, N. & Ismail, Z. (2017). The consequences of work-family conflict and the importance of social supports to reduce work-family conflict among employees. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities* 2 (2) 24 - 29. doi: 10.47405/mjssh.v2i2.41

Anexo

Anexo 1. Questionário

OBJETIVO

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

O questionário é anónimo e confidencial. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião. Estimamos cerca de 10 a 15 minutos para a sua realização.

Obrigada pela sua colaboração.

A. Para responder aos itens que se seguem, indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala de 1 (sempre) a 7 (nunca). Por favor, note que quando indicar a frequência com que isso ocorre, **deve considerar a afirmação completa.**

Considere por exemplo a primeira afirmação:

“Quando falto a um evento familiar, devido ao trabalho, sinto que preciso de compensar a minha família de alguma forma.” Para indicar a frequência com que isto ocorre, precisa de pensar nos dois aspetos: (1) não vai a um evento de família devido ao trabalho, e (2) sente que precisa de compensar a sua família de alguma maneira.

Sempre	Muito frequentemente	Frequentemente	Ocasionalmente	Raramente	Muito Raramente	Nunca
1	2	3	4	5	6	7

	Sempre							Nunca
1. Quando falto a um evento familiar devido ao trabalho, sinto necessidade de compensar a minha família de alguma forma.	1	2	3	4	5	6	7	
2. Sinto-me mal quando tenho de me afastar da minha família para lidar com assuntos profissionais.	1	2	3	4	5	6	7	
3. Lamento faltar a eventos familiares por causa do trabalho	1	2	3	4	5	6	7	
4. Sinto-me culpado(a) por não poder estar com a minha família tanto quanto gostaria porque tenho de trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	
5. Quando falto ao trabalho por causa de um evento familiar, sinto necessidade de compensar de alguma forma.	1	2	3	4	5	6	7	
6. Lamento faltar ao trabalho devido a responsabilidades familiares	1	2	3	4	5	6	7	
7. Sinto-me mal quando tenho de me ausentar do trabalho para lidar com assuntos familiares.	1	2	3	4	5	6	7	
8. Sinto-me culpado(a) quando tiro um dia de folga para estar com a minha família	1	2	3	4	5	6	7	
9. Sinto-me culpado(a) por não poder lidar com a minha família quando têm problemas emocionais porque estou esgotado(a) devido ao trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	
10. Sinto-me culpado(a) quando um membro da minha família tem um problema grave e estou emocionalmente indisponível	1	2	3	4	5	6	7	
11. Arrependo-me quando descarrego as minhas frustrações do trabalho na minha família.	1	2	3	4	5	6	7	
12. Sinto-me mal quando perco a paciência com a minha família por ter tido um mau dia no trabalho	1	2	3	4	5	6	7	
13. Sinto-me culpado(a) pelo facto da minha família me deixar demasiado esgotado a nível emocional para resolver os problemas no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	
14. Sinto-me culpado(a) quando um colega de trabalho tem uma crise e estou emocionalmente indisponível para o ajudar porque estou muito ocupado(a) a lidar com assuntos familiares.	1	2	3	4	5	6	7	
15. Arrependo-me quando descarrego as minhas frustrações familiares no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	

16. Sinto-me mal quando perco a paciência no trabalho depois de ter tido um dia mau com a minha família.	1	2	3	4	5	6	7
17. Sinto-me mal por não conseguir concentrar-me na minha família, porque estou frequentemente a pensar em questões de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
18. Sinto que estou a negligenciar a minha família, porque continuo a pensar nos problemas relacionados com o trabalho, mesmo depois de sair do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
19. Sinto-me culpado(a) por pensar no trabalho quando estou com a minha família em casa.	1	2	3	4	5	6	7
20. Sinto-me culpado(a) por não demonstrar interesse na minha família, tanto como eu gostaria, porque estou mentalmente preocupado(a) com o trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
21. Sinto-me culpado(a) por pensar na minha família durante o trabalho	1	2	3	4	5	6	7
22. Estou preocupado(a) com a qualidade do meu trabalho porque preocupo-me com a minha família enquanto estou no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
23. Sinto-me mal porque não consigo concentrar-me no trabalho por causa das coisas que estão a acontecer na minha família.	1	2	3	4	5	6	7
24. Sinto-me culpado(a) por não ser capaz de completar o meu trabalho tão bem quanto eu gostaria, porque estou mentalmente preocupado(a) com coisas que estão a acontecer em casa.	1	2	3	4	5	6	7

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

	Discordo Totalmente						Concordo Totalmente
1. As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	1	2	3	4	5	6	7
2. O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6	7
3. Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	1	2	3	4	5	6	7
4. O meu emprego não permite ausências por motivos familiares.	1	2	3	4	5	6	7
5. Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho de fazer alterações nas atividades familiares.	1	2	3	4	5	6	7
6. As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego.	1	2	3	4	5	6	7
7. Precindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1	2	3	4	5	6	7

8. Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1	2	3	4	5	6	7
9. A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1	2	3	4	5	6	7
10. As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1	2	3	4	5	6	7

C. Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente):

	ESCALA DE RESPOSTAS					
	DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE
1. Independentemente quão acompanhado um homem esteja, ele nunca está completo até que ame uma mulher.	1	2	3	4	5	6
2. Muitas mulheres atualmente procuram favores especiais, como as políticas de emprego que as favorecem perante os homens, sob o ideal de pedirem igualdade.	1	2	3	4	5	6
3. Num desastre, devem socorrer-se as mulheres antes dos homens.	1	2	3	4	5	6
4. A maior parte das mulheres interpreta comentários inocentes como sendo comentários sexistas	1	2	3	4	5	6
5. As mulheres ofendem-se muito facilmente.	1	2	3	4	5	6
6. As pessoas nunca estão verdadeiramente felizes na vida sem que estejam romanticamente envolvidas com uma pessoa do sexo oposto.	1	2	3	4	5	6
7. As feministas tentam que as mulheres alcancem mais poder do que os homens.	1	2	3	4	5	6
8. Muitas mulheres têm uma qualidade de pureza que poucos homens possuem.	1	2	3	4	5	6
9. As mulheres deviam ser acarinhadas e protegidas pelos homens.	1	2	3	4	5	6
10. Muitas mulheres não apreciam verdadeiramente tudo aquilo que os homens fazem por elas.	1	2	3	4	5	6
11. As mulheres procuram ganhar o poder através do domínio dos homens.	1	2	3	4	5	6
12. Todos os homens devem ter uma mulher que adorem.	1	2	3	4	5	6
13. Os homens estão incompletos sem as mulheres.	1	2	3	4	5	6
14. As mulheres exageram os problemas que têm no emprego.	1	2	3	4	5	6
15. Assim que uma mulher consegue que um homem se comprometa, geralmente procura pô-lo «rédea curta».	1	2	3	4	5	6

16. Quando as mulheres perdem com um homem numa competição justa, elas, tipicamente, queixam-se de serem alvos de discriminação	1	2	3	4	5	6
17. Uma boa mulher deveria ser colocada num pedestal pelo seu homem.	1	2	3	4	5	6
18. Muitas mulheres conseguem um «pontapé de saída» provocando os homens, mostrando-se sexualmente disponíveis, e depois recusando os seus avanços.	1	2	3	4	5	6
19. As mulheres, comparativamente aos homens, tendem a ter uma sensibilidade moral superior.	1	2	3	4	5	6
20. Os homens devem estar na disposição de sacrificar o seu próprio bem-estar, de forma a sustentarem financeiramente a mulher.	1	2	3	4	5	6
21. As feministas fazem exigências pouco razoáveis aos homens.	1	2	3	4	5	6
22. As mulheres, comparativamente com os homens, tendem a ter um sentido de cultura e gosto mais refinados.	1	2	3	4	5	6

D. Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

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

Dados Biográficos

Género	
Feminino	
Masculino	

Idade:
Nº Filhos:
Idade dos Filhos:

Estado Civil	
Solteiro/Divorciado	
Vi	
Casado/União de Facto	

Habilitações Literárias		Atividade Profissional:	Vinculo contratual	
Ensino Primário			Tempo na empresa: ____ (anos)	Contrato c/ Termo
Ensino Secundário		Contrato s/ Termo		
Licenciatura		Instituição	Trabalhador Independente	
Mestrado			Outro	
Pós-Graduação		Pública	Part-Time	
Doutoramento		Privada	Full-Time	
A sua chefia é flexível com os horários?			Sim	Não
Tem isenção de horário?			Sim	Não
Exerce um cargo de chefia?			Sim	Não