

PEDRO HENRIQUE SILVA ARAÚJO

Julgamento social e suporte organizacional a colegas ausentes
por compromissos familiares



UNIVERSIDADE DO ALGARVE
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
2022
PEDRO HENRIQUE SILVA ARAÚJO

**Julgamento social e suporte organizacional a colegas
ausentes por compromissos familiares**

Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Gabriela Gonçalves



UNIVERSIDADE DO ALGARVE
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2022

Julgamento social e suporte organizacional a colegas ausentes por compromissos

Declaração de Autoria do trabalho

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

Assinatura:

(Pedro Henrique Silva Araújo)

© Copyright: PEDRO HENRIQUE SILVA ARAÚJO

A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor

Agradecimentos

Gostaria de fazer um agradecimento especial a todas as pessoas que contribuíram para a realização deste trabalho.

Agradeço a Professor Doutor Gabriela Gonçalves pela ajuda, apoio e disponibilidade dado durante o decorrer do processo de desenvolvimento deste trabalho.

Um obrigado a todas as pessoas que conheci recentemente em Portugal, um obrigado especial aos meus amigos Bernardo, Artur, Frederica e Arnaldo, que me acompanharam nesta etapa e me acolheram.

Aos meus melhores amigos de longa data, Lamarca, Rapallo, Lanza e Leite, obrigado pela amizade e por serem minha força, mesmo longe, sempre juntos.

À minha namorada Tatiana, o amor da minha vida, obrigado por tudo o que representa para mim e por me dar força e propósito, por me fazer sentir incluso e aceito em outro país, e por todo o amor e carinho. Sem você nada disso seria possível.

À minha família querida, em especial a minha mãe e meu pai, obrigado por tudo, não há nada grande o suficiente que seja capaz demonstrar meu orgulho e gratidão por ser seu filho, é uma honra e um privilégio. Um obrigado ao meu irmão Gabriel, obrigado por ser o melhor irmão mais velho do mundo. E a minha irmã Beatriz, obrigado por ser a melhor irmã mais nova do mundo.

Sou eternamente grato.

Resumo

Com o passar dos anos, houve uma mudança na estrutura familiar, assim como o senso de responsabilidade e motivações dos homens e das mulheres, em relação ao trabalho e a família. Esta mudança se distancia dos papéis impostos pela ideologia de gênero, que atribui funções definidas, onde o homem seria responsável pela saúde financeira da família, e a mulher por cuidar do ambiente familiar, dar suporte aos filhos e ao marido. Dada esta mudança, houve o aumento da dificuldade na gestão da interação trabalho-família.

Nesse âmbito, o presente estudo tem como objetivo avaliar em que medida o sexismo influencia o julgamento social, além do sentimento de empatia e o grau de responsabilidade para com os indivíduos que violam os papéis de gênero, no âmbito da interação do conflito trabalho-família.

Para isso, foi realizado um estudo com 120 participantes, de ambos os gêneros, de nacionalidades portuguesa e brasileira, envolvendo 4 condições diferentes, selecionados por conveniência, que responderam a um instrumento de operacionalização das variáveis referidas e itens relativos às características biográficas.

Os resultados revelam existem diferenças de resultados em função do gênero, o alvo masculino é avaliado de forma mais negativa por se ausentar no trabalho do que o alvo feminino. Além disso, as mulheres são as participantes que avaliam o alvo de forma mais positiva, e os participantes masculinos avaliam o alvo de forma mais negativa.

Palavras-chave: Ideologia de Gênero; Conflito Trabalho-família; Suporte organizacional; Julgamento social.

Abstract

Over the years, there has been a change in the family structure, as well as men's and women's sense of responsibility and motivations in relation to work and family. This change distances itself from the roles imposed by gender ideology, which assigns defined roles, where the man would be responsible for the financial health of the family, and the woman for taking care of the family environment, supporting the children and the husband.

There was an increase in the difficulty in managing the work-family interaction. In this context, the present study aims to assess the extent to which sexism influences social judgment, in addition to the feeling of empathy and the degree of responsibility towards individuals who violate gender roles, in the context of the work-family conflict interaction.

A study was carried out with 120 participants, of both genders, of Portuguese and Brazilian nationalities, involving 4 different conditions, selected for convenience, who responded to an operationalization instrument of the aforementioned variables and items related to biographical characteristics.

The results reveal that there are differences in results according to gender, the male target is evaluated more negatively for being absent from work than the female target. In addition, women are the participants who evaluate the target more positively, and male participants evaluate the target more negatively.

Keywords: Gender Ideology; Work-family conflict; Organizational support; Social judgment.

Índice Geral:

Agradecimentos.....	4
Resumo.....	5
Introdução.....	11
Índice de quadros.....	9

Parte 1:

1- Enquadramento teórico.....	13
1.1-Ideologia de Género.....	13
1.2- Conflito trabalho-família.....	14
1.3- Suporte organizacional.....	17
1.4- Julgamento social.....	19
2- Objetivos	20
2.1- Objetivos gerais.....	20
2.2- Objetivos específicos.....	21
3- Métodos.....	21
3.1- O estudo.....	21
3.2- Plano experimental.....	22
3.3- Amostra.....	22
3.4- Recolha de dados.....	22
3.5- Instrumentos.....	23
3.5.1- Formação de impressões	24

3.5.2-	Avaliação do personagem como trabalhador.....	24
3.5.3-	Empatia dos colegas.....	25
3.5.4-	Escala do Bem-Estar Afetivo no Trabalho.....	25
3.5.5-	Dados sociodemográficos	26
3.5.6-	Análise de dados.....	26
4-	Resultados.....	27
4.1-	Estatísticas descritivas.....	27
4.2-	Análise das variáveis do estudo.....	27
4.2.1-	Variável competência.....	28
4.2.2-	Variável caloroso.....	30
4.2.3-	Variável empatia positiva e negativa.....	32
4.2.4-	Variável avaliação do personagem.....	35
4.2.5-	Variável afeto positivo e afeto negativo.....	37
4.3-	Análise das correlações.....	39
5-	Discussão dos resultados.....	45
6-	Conclusão.....	48
7-	Referências bibliográficas.....	50
8-	Guião do questionário	55

Índice de tabelas

Tabela plano experimental.....	22
Tabela 1- valores descritivos:	26
Tabela 2- variável competência:	27
Tabela 3- média competência em função do gênero do alvo.....	27
Tabela 4- média competência em função do gênero dos participantes.....	28
Tabela 5- variável caloroso.....	29
Tabela 6- variável caloroso em função do gênero do alvo.....	29
Tabela 7- média variável caloroso em função do gênero dos participantes.....	30
Tabela 8- Média empatia positiva e empatia negativa	31
Tabela 9- Média empatia positiva e empatia negativa em função do gênero do alvo.....	32
Tabela 10- Média empatia positiva e empatia negativa em função do gênero dos participantes.....	33
Tabela 11- média variável avaliação do personagem.....	34
Tabela 12- média variável avaliação do personagem em função do gênero do alvo.....	35
Tabela 13- média variável avaliação do personagem em função do gênero do participante:.....	35
Tabela 13- Média da variável afeto positivo e afeto negativo.....	36
Tabela 14- Média da variável afeto positivo e afeto negativo em função do gênero do alvo.....	37
Tabela 15- Média da variável afeto positivo e afeto negativo em função do gênero dos participantes:.....	38

Tabela 16- correlações em função da condição 1.....	39
Tabela 17- correlações em função da condição 2.....	41
Tabela 18- correlações em função da condição 3.....	42
Tabela 19- correlações em função da condição 4.....	43

Introdução:

De acordo com a ideologia de género, os homens são os responsáveis pelo bem-estar económico da família e as mulheres pelos cuidados com a casa, com os filhos e marido (Miskolci 2018). Com as mudanças da estrutura familiar e com as responsabilidades e motivações profissionais e familiares de ambos os géneros, a pressão para os homens serem bons pais e maridos (sem deixar de ser profissionais competentes) e as mulheres serem profissionais e contribuírem para o sustento da família (sem deixarem de serem boas mães e esposas) tem aumentado a dificuldade na gestão da interação trabalho-família (Ilies et al. 2012) e, em consequência, os conflitos intrapessoais. Paralelamente à importância que o trabalho e a carreira assumem na vida de cada um persiste um julgamento social que cria pressão para o cumprimento de papéis. O julgamento social, apoiado em atitudes sexistas, desempenha um papel importante nos comportamentos sociais e tem sido estudado na perceção de homens e mulheres que violam os papéis de género (e.g., Bridges et al. 2002).

As expectativas dos papéis do homem e da mulher, geradas pela ideologia de género, em relação ao trabalho, comportam para o meio laboral, o conflito trabalho-família. O conflito trabalho-família inclui-se nas exigências do trabalho, conforme considerado em vários modelos, tais como o *Job Demands-Resources* (JD-R, Bakker & Demerouti, 2007) que apresentam o conflito trabalho-família como um elemento de exigência do trabalho e o suporte organizacional de colegas e chefias como um recurso independentemente do género.

No entanto, poucos estudos têm mostrado de que forma o julgamento social influencia a pressão para darem apoio e perceção dos colegas ausentes por motivos familiares. Dessa forma, é fundamental analisar em que medida o julgamento dos colegas sobre os colegas que se ausentam no trabalho por conta de problemas familiares, ou colegas que precisam de suporte. Com base na ideologia de género que refere que homens devem ser os responsáveis financeiros da família e pelo trabalho, e mulheres devem cuidar da casa e da família, assume-se que quando homens e mulheres estão ausentes do trabalho por motivos familiares são avaliados de forma diferente e a disponibilidade dos colegas para apoio é diferente. Ou seja, quando os homens faltam ao trabalho serão avaliados de forma mais negativa, comparativamente com as mulheres quando faltam ao

trabalho. Além disso, é importante estudar o sentimento de empatia e o grau de responsabilidade para com os indivíduos que violam os papéis de gênero, no âmbito da interação do conflito trabalho-família.

No primeiro capítulo, é realizada uma revisão de literatura, fundamentando o conteúdo abordado e a pertinência do estudo, além dos objetivos de investigação e as definidas hipóteses. Nesse sentido, abordamos a Ideologia de gênero, o sexismo ambivalente, o conflito trabalho-família e por fim, o suporte organizacional

No segundo capítulo é realizado um estudo empírico, no qual é apresentada a metodologia, onde descrevemos a nossa amostra, de 120 participantes, os instrumentos que medem as variáveis utilizadas no estudo, os procedimentos de recolha e análise dados e ainda a apresentação e análise dos resultados.

No terceiro capítulo, por fim, é realizada uma discussão dos resultados que permitem confirmar as nossas expectativas e as suas implicações científicas e práticas, além de apresentar propostas para futuros estudos no final.

1-Enquadramento Teórico:

1.1-Ideologia de género

Foi no ambiente académico nos estados unidos, a partir dos anos 1970, que o termo “género” surgiu, sendo usado para diferenciar o dimorfismo sexual da espécie humana, e os papéis sociais associados a mulheres e homens.

Este termo questionou o entendimento convencional, onde os papéis sociais são um reflexo do dimorfismo sexual. Esse questionamento é uma marca do feminismo contemporâneo, onde surge a emblemática frase: “não se nasce mulher: torna-se mulher” de Simone de Beauvoir (1949). No “tornar-se”, Beauvoir destacou que a identidade é uma construção social, guiada por diferentes estímulos, expectativas e oportunidades. Uma mulher não é definida por seus órgãos reprodutivos, mas por sua adequação a um papel determinado pela sociedade. É essa reflexão condensada no conceito de “gênero”.

A ideologia de género é uma expressão usada pelos críticos de que o género é o resultado da construção social. Para os defensores dessa “ideologia”, não é apenas o género masculino e feminino, mas uma dimensão mais ampla do que as identidades masculinas ou femininas. A chamada “ideologia de género” representa o conceito de manutenção da identidade de género. Ela abraça a ideia de que todos os homens são criados iguais e que as definições de masculino e feminino são produtos culturais e históricos do desenvolvimento social. Isso significa que a percepção de uma pessoa sobre seu género não é uma escolha, mas uma compreensão de quem ela é e como ela se vê como indivíduo, independentemente de seu sexo biológico.

O papel do homem e da mulher através da ideologia de género, é constituído culturalmente e muda conforme a sociedade e o tempo (Díaz et al.1998). As relações de género são produto de um processo pedagógico que se inicia no nascimento e continua ao longo de toda a vida, reforçando a desigualdade existente entre homens e mulheres, principalmente em torno a quatro eixos: a sexualidade, a reprodução, a divisão sexual do trabalho e o âmbito público (Díaz et al.1998).

Às mulheres, portanto, se atribui o ficar em casa, cuidar dos filhos e realizar o trabalho doméstico, sendo desvalorizadas pela sociedade em âmbitos profissionais, criando uma clara desvantagem em relação aos homens, que por sua vez, tem o papel social de sustentar financeiramente a família, associados ao trabalho e ao meio

profissional (Díaz et al.1998). A situação nos últimos tempos tem mudado e cada vez mais um número maior de mulheres estão ingressando no mercado de trabalho, no entanto, as desigualdades ainda permanecem. Ainda existem diversos obstáculos que as mulheres enfrentam no campo profissional.

1.2-O Conflito trabalho-família

O domínio trabalho e a família representam dois aspectos centrais na vida da maioria das pessoas (Aguiar 2012). Dessa forma, questões ligadas a essas esferas impactam grande parte das pessoas, independentemente de nível educacional, sexo, renda, ocupação ou religião (McMillan et al.2011). Trabalho e família há muito são vistos prioritariamente como campos de estudo separados, e somente nas últimas décadas – começando com a promoção de mudanças sociais e econômicas na proximidade dos dois campos –começou a se formar um novo campo de estudo, que integra temporalmente, dedicado ao estudo dos vários mecanismos de ligação entre estas duas importantes áreas da vida (Allen et al.2011).

Entre os trabalhos realizados neste campo, destaca-se o estudo de Greenhaus e Beutell (1985), principalmente pelas diferentes normas e exigências que facilitam o que os autores chamam de conflito trabalho-família. Greenhaus e Beutell (1985) definem o conflito trabalho-família como um conflito de papéis no qual o trabalho e o estresse familiar são até certo ponto incompatíveis. Na mesma obra, os autores propõem um modelo explicativo para prever um fenômeno que se tornou hegemônico e continua a servir de base teórica para muitos trabalhos atuais (por exemplo, Aguiar, 2012; Oliveira et al. 2013; Silva & Silva, 2015). De acordo com esse modelo, o conflito deve ser entendido como um fenômeno complexo composto por duas características principais: bidimensionalidade e multidimensionalidade. A primeira característica decorre da noção de que o trabalho prejudica a família e que as demandas familiares dificultam as atividades laborais. A natureza multidimensional, por sua vez, refere-se às três naturezas que podem ser a origem do conflito em cada direção: tempo, tensão e comportamento. Dessa forma, a participação em um papel pode: limitar o tempo disponível para outros papéis; aumentar a tensão e interferir na capacidade de desempenhar outros papéis;

porém, estimular comportamentos incompatíveis com outros papéis (Barnett & Gareis, 2006).

Apesar de que a perspectiva do conflito ainda seja predominante no campo de estudo sobre as inter-relações dos domínios ocupacional e familiar, um novo panorama vem sendo desenvolvido, com o objetivo de expandir a a compreensão dessas relações. Trata-se de uma perspectiva positiva que defende que, ao contrário do que tem sido amplamente divulgado na literatura, trabalho e família nem sempre estão em competição e podem influenciar-se positivamente de várias maneiras (Barnett & Hyde, 2001; Bhargava & Baral, 2009; Greenhaus & Powell, 2006). Embora a teoria do conflito se baseie na teoria da escassez - que considera a força humana como um recurso relativamente limitado -, uma abordagem positiva trabalho-família aceita o pressuposto de que a força humana é uma fonte de grande elasticidade. Portanto, ao participar de muitas atividades, a pessoa tem a oportunidade de aumentar sua energia, o que reflete sua saúde física e mental, além de estimular o desenvolvimento de novos conhecimentos e habilidades (Barnett & Gareis, 2006).

Segundo Thomas & Ganster (1995), o conflito trabalho família é uma fonte de *stress* mental e físico, que afetam em simultâneo o campo familiar e o ambiente de trabalho. Este conflito é identificado como gerador de consequências negativas, que vão desde o aumento dos riscos de saúde dos pais trabalhadores, diminuição do desempenho dos papéis parentais, diminuição da produtividade, absentismo e até mesmo *turnover*.

No sentido de promover políticas amigas da família mais ajustadas e eficazes na procura do bem-estar e da qualidade de vida dos indivíduos, é imprescindível compreender as variáveis que predizem o sentimento desses conceitos associado ao conflito trabalho-família.

A intensificação do tempo de trabalho e as crescentes demandas por resultados têm exercido fortes pressões sobre a força de trabalho (Burke, 2009; Cappelli, 1999; Pochmann, 2002; Rosso, 2008)

Mudanças na estrutura demográfica da população, incluindo a maior inserção da mulher no mercado de trabalho (Araújo & Scalon, 2005), o aumento do número de casais

em que ambos trabalham e buscam investir em suas carreiras (Santos & Casado, 2011), além do envelhecimento da população (Beauregard & Henry, 2009), que implica em maiores responsabilidades em relação ao cuidado com idosos (Premeaux et al. 2007), também têm suscitado pesquisas voltadas a investigar a interface entre os domínios trabalho e família. Contribui ainda para esse problema a disseminação de inovações tecnológicas, especialmente tecnologias de comunicação móvel, que permitem ao trabalhador estar permanentemente disponível para atender a demandas profissionais (Cavazotte et. al.2009).

Mudanças no mundo do trabalho, amplamente discutidas por Cappelli (1999) e Pochmann (2002), entre outros, têm ampliado as exigências sobre os trabalhadores (Burke, 2009) e gerado impactos sobre a qualidade de vida no trabalho. Isso inclui o problema do conflito trabalho-família, que ocorre quando o excesso de demandas oriundas do trabalho dificultaria o exercício de papéis pessoais, tais como os cuidados com os filhos e outros dependentes. As mudanças observadas na estrutura das famílias, por sua vez, vêm contribuindo para o problema do conflito família-trabalho, observado quando as responsabilidades familiares prejudicam o desempenho no trabalho (Carre et al. 2008). No passado, a estrutura familiar clássica era composta pela figura do homem provedor e pela mulher que se dedicava às tarefas do lar. Atualmente, verifica-se a maior participação de mulheres na força de trabalho, mais famílias monoparentais (Araújo & Scalón, 2005) e mais pessoas com responsabilidades de cuidar de pais idosos (Premeaux *et al.*, 2007). Essa menor separação entre papéis profissionais e pessoais implicaria numa maior possibilidade de ocorrência de conflitos entre esses dois universos.

Diversas respostas sociais, políticas e organizacionais (no sentido de facilitarem a gestão destes campos), surgiram devido a emergência do conflito trabalho-família. Além das mudanças resultantes de alterações no enquadramento legal, muitas empresas adotam, por sua iniciativa, outras políticas e práticas com o intuito de facilitar a conciliação do trabalho com a família, designadas por políticas “amigas da família”.

Segundo Albrecht (2003), estas políticas adotam um conjunto de estratégias empresariais que têm por objetivo responder às preocupações dos trabalhadores relativamente às suas responsabilidades familiares, ajudando-os a equilibrar o papel profissional com as suas necessidades pessoais e familiares. São políticas de conciliação, integração, articulação ou harmonização do trabalho não trabalho ou trabalho-vida (Lewis et al. 2001).

Estas políticas referem-se a práticas de suporte à família que tem como objetivo ajudar a gestão das responsabilidades familiares, o que conduz a um melhor funcionamento neste domínio (Thomas & Ganster, 1995). Vários estudos têm verificado consequências positivas como resultado da disponibilização e da utilização de alguns destes benefícios organizacionais (Thompson, Beauvais & Lyness, 1999; Grzywacz & Marks, 2000; Carlson, Kacmar, Wayne e Grzywacz 2006; Shockley & Allen, 2007). A disponibilização destes benefícios pode significar para os trabalhadores que a organização se preocupa com eles e por isso diminuir a influência negativa do trabalho para a família (Grover & Crooker cit. por Allen 2001), e dessa forma, aumentando a perceção do suporte organizacional nos trabalhadores.

1.3-Suporte organizacional

De acordo com Eisenberg et al. (1986), o suporte organizacional refere-se à perceção dos trabalhadores sobre a qualidade do tratamento que recebem da organização em troca do esforço que o trabalhador exerce em seu trabalho. Essas perceções são baseadas em termos de frequência, intensidade e sinceridade do desempenho organizacional, reconhecimento, recompensas materiais e sociais por seus esforços. De acordo com essa visão, uma boa perceção do suporte organizacional fortalecerá as expectativas de resultado do esforço dos funcionários e o envolvimento emocional. funcionários e organizações, levando a um maior esforço dos funcionários para atingir os objetivos organizacionais.

Segundo Eisenberg *et al.* (1986), os trabalhadores e as organizações são caracterizados por relações de troca marcadas por expectativas de reciprocidade. Segundo Gouldner (1960), a reciprocidade é uma norma social, embora isso não aconteça com todas as interações sociais. Essa expectativa de reciprocidade também ocorre por parte dos colegas de trabalho, nesse contexto, a reciprocidade é definida como um padrão de

troca interdependente entre duas unidades sociais. Gouldner (1960) apresenta uma abordagem funcionalista, onde sugere que uma unidade social torna-se melhor em ajudar outra unidade social quando esta ajuda é recíproca. Sendo assim, o apoio oferecido aos colegas, e o apoio esperado por parte dos colegas, são duas componentes que relacionam entre si, sendo diretamente proporcionais, quanto maior o apoio oferecido aos colegas, maior o suporte esperado.

Um estudo de Grzywacz e Marks (2000) descobriu que os recursos no local de trabalho apresentam uma forte correlação com a influência positiva do trabalho na família entre homens e mulheres. Por outro lado, o estudo de Carlson et al. (2006), mostrou que o trabalho fornece aos indivíduos benefícios organizacionais que podem ser usados para melhorar a funcionalidade e a qualidade de vida em outros domínios, como na família. De acordo com Honeycutt e Rosen (citado por Shockley & Allen, 2007), o trabalho é um dos principais benefícios da organização é facilitar a capacidade humana de cuidar dos assuntos familiares sem deixar de cumprir as obrigações de trabalho. No entanto, algumas organizações vão além de estabelecer benefícios organizacionais e mudar a cultura organizacional para melhorar a família (Bailyn cit. por Clark, 2001).

Thompson et al. (1999), desenvolveu e usou uma medida de cultura familiar no trabalho, definida como “visões, crenças e valores compartilhados em relação à medida em que a organização apoia os valores de integração trabalho-família e vida profissional” (p. 394). Conforme os autores, a cultura do trabalho familiar é composta por três partes. Em primeiro lugar, em parte o apoio da gestão, que tem sido muito difícil associada à influência positiva do trabalho familiar, uma vez que os gerentes podem incentivar os funcionários a usar os benefícios da organização. A segunda parte trata da ideia da ausência de efeitos negativos no trabalho, ou seja, a percepção dos funcionários sobre ele que seu trabalho não será prejudicado pelo uso de benefícios que a organização disponibiliza. Por fim, a terceira parte refere-se a demandas de tempo, ou seja, os trabalhadores não têm uma sobrecarga de trabalho e conseqüentemente, diminuindo a exaustão.

1.4-O julgamento social:

A Teoria do Julgamento Social, de acordo com o trabalho desenvolvido pelo psicólogo alemão Brunswik, o foco principal de sua pesquisa é a percepção de uma pessoa sobre o ambiente ao nosso redor. Segundo Brunswik, as pessoas não têm acesso total e sobre as informações contidas no ambiente em que está inserida, pelo contrário, nossa percepção não é direta e é processada por de uma série de estímulos.

Dessa forma, a teoria do julgamento social separa julgamento de decisão, explicação julgamento como um processo que envolve a integração de informações de um conjunto de variáveis observado (Brehmer & Brehme, 1988).

As percepções podem estar na base de nosso sistema neural cognitivo, e além disso, também participam de nossos sistemas neurais emocionais: a investigação sobre a natureza e o funcionamento da percepção pode estar a serviço da análise de nossos processamentos cognitivos ou de nossos processamentos emocionais (Mogg & Bradley, 2002).

Uma das fontes de informação mais importantes para julgamentos morais e sociais é nossa percepção emocional do conjunto de sinais e informações transmitidos pelo corpo de outras pessoas (Mogg & Bradley, 2002). Estas informações emocionais nos informam sobre como os outros avaliam uma situação. Além disso, permitem perceber quais são as intenções comportamentais do entrevistado naquela situação, a tendência dos outros em relação ao nosso comportamento e decisões, e além disso, se os outros concordarão ou discordarão de nossas decisões morais (Mogg & Bradley, 2002).

Determinar de forma compreensível o que os outros dizem emocionalmente é a parte principal dos julgamentos morais e sociais e de muitos processos de decisão, sendo a parte mais importante em situações que envolvem ameaças e perigos, reais ou potenciais (Mogg & Bradley, 2002). Um conjunto de sinais emocionais transmitidos pelo corpo de outras pessoas é chamado de compreensão social. Dessa forma, a cognição e o julgamento social tem sido definida como a capacidade que temos de interpretar e prever o comportamento, crenças e intenções de outros seres vivos, o que leva à nossa capacidade de interagir em relacionamentos e ambientes sociais complexos. Nesse sentido, tanto a capacidade de determinar vendo o conteúdo e os estímulos emocionais presentes no ambiente quanto a capacidade de lembrar e distinguir informações de valor emocional neutro ou alto são partes importantes da cognição social (Keightley et. al., 2007).

Em síntese, podemos relacionar o julgamento social com as componentes referidas anteriormente: a ideologia de gênero, o conflito trabalho-família e o suporte organizacional, uma vez que a ideologia de gênero pode exercer uma influência no julgamento social e apoio aos colegas ausentes no trabalho por conflitos familiares

A ideologia de gênero afirma que a função do homem é trabalhar e sustentar financeiramente a família, esta crença, se enraizada nos ideais de um indivíduo, pode ter algum tipo de influência no julgamento social, face aos colegas que se ausentam no trabalho por conflitos familiares. Dessa forma, um homem seria visto de forma mais negativa e conseqüentemente, receberia menos apoio, diminuindo também a percepção de suporte organizacional. Em contrapartida, as mulheres seriam julgadas de forma mais positiva, por se tratar de um papel que está de acordo com a ideologia de gênero (cuidar da família), e conseqüentemente receberiam mais apoio dos colegas de trabalho, e teria maior percepção de suporte organizacional.

2-Objetivos

2.1-Objetivos Gerais:

Este estudo tem como objetivos gerais analisar em que medida o suporte organizacional, de colegas e chefias, aos colegas que têm flexibilidade de horários e outros recursos organizacionais de apoio à interação trabalho-família está associado à ideologia de gênero, assim como as variáveis: Formação de impressões, avaliação do trabalhador/colega, a Empatia positiva e empatia negativa, e afetos associados aos condicionalismos dos colegas devido a compromissos familiares.

2.2-Objetivos Específicos:

O presente estudo tem como objetivos específicos:

(1) Analisar a legitimidade percebida e motivação para as políticas de apoio à interface trabalho-família e para o suporte do indivíduo aos colegas, tendo em conta as variáveis de estudo, em função do género.

(2) Analisar o julgamento social de indivíduos que se ausentam do trabalho por compromissos familiares em função do género, tendo em consideração as variáveis de estudo.

Trata-se de um estudo quantitativo de cariz experimental com recurso a cenário e medidas *self-reported*. O foco de análise são os indivíduos trabalhadores que substituem ou ajustam os seu horários e planos funcionais para suporte aos colegas com características familiares mais propensas a conflito trabalho-família.

O julgamento social percebido pelos colegas que se ausentam pode constituir um elemento de pressão e aumentar o sentimento de culpa associado ao conflito trabalho família (Gonçalves et al., 2017; Ilies et al., 2012) de quem se ausenta. Compreender as variáveis preditoras do sentimento de culpa associado ao conflito trabalho-família assume particular importância para a promoção de políticas amigas da família mais ajustadas, eficazes e justas na procura do bem-estar e da qualidade de vida de todos os indivíduos que trabalham.

3-Métodologia

3.1-O Estudo

Foi realizado um estudo quantitativo, de *design* bifatorial, onde será avaliada a percepção dos colegas de trabalho em relação à violação do papel de género, além de verificar se há diferença na disponibilidade para ajudar ou substituir os trabalhadores dependendo das duas condições

3.2-Plano experimental

Tabela do plano experimental

		GÉNERO DO PARTICIPANTE	
		MASCULINO	FEMININO
GÉNERO DO ALVO	MASCULINO	M / M	F / M
	FEMININO	M / F	F / F

3.3-Amostra:

Cerca de um N total de 120 participantes, sendo 30 participantes por condição, recolhidos por conveniência em um questionário online. A idade dos participantes variou de 19 a 62 anos, sendo a média, 38 anos. Do total de participantes, 84 são mulheres, 46 são homens, 56 são casados e 78 possuem pelo menos um dependente (filhos menores de 18 anos, idosos ou pessoas com necessidades especiais). Dos participantes homens, 13, 16 são solteiros e 3 são divorciados. Enquanto isso, das participantes mulheres, 46 são casadas, 39 são solteiras, e 11 são divorciadas. A idade dos homens varia de 23 a 70, sendo a média 39 anos. A idade das mulheres varia de 19 até 62 anos, sendo a média 38 anos.

3.4-Recolha de dados:

Para a coleta de dados para esta pesquisa, um questionário foi previamente construído um questionário em Word, sendo depois adaptado para versão online, de modo que toda a coleta foi feita em papel e via internet. Se trata de um questionário anônimo e confidencial, realizado de forma voluntária pelos participantes, e tinha duração média de 15 minutos.

3.5- Instrumentos:

O instrumento é composto por dois cenários que relatam a situação de um colega que precisa de medida de suporte à gestão da interface trabalho-família, e os cenários variam em função do gênero do personagem (homem vs. mulher).

Para este estudo, foi utilizada uma adaptação do cenário de Joseph A. Vandello, em seu estudo *When Equal Isn't Really Equal: The Masculine Dilemma of Seeking Work Flexibility*, com a devida autorização concebida pelo autor:

“Maria (Manuel) é consultora associada de 32 anos que se formou com um MBA (Master of Business Administration). Ela está a trabalhar atualmente na... (nome da empresa confidencial), no escritório da Consultoria em Madrid. Está há seis anos nesse posto de trabalho.

Trata-se de uma empresa consultora, especializada em programas de gestão eficaz dos colaboradores.

A função de Maria (Manuel), consultora, é uma função muito bem paga, cobiçada e altamente competitiva entre candidatos. Ao trabalhar com um cliente, as funções de Maria (Manuel) incluem a identificação de problemas, planeamento e realização de entrevistas e análises, sintetizando conclusões em recomendações e ajudando ainda a implementar mudanças nas organizações das empresas clientes. Os hobbies de Maria (Manuel) incluem corrida e música. Maria (Manuel) e a seu marido Manuel (Maria), tiveram recentemente o seu primeiro filho. Há alguns anos, a empresa instituiu a possibilidade dos seus funcionários optarem por trabalhar a tempo parcial (25-30 horas por semana), se tiverem circunstâncias pessoais que tornem difícil trabalhar em tempo integral. Maria (Manuel) decidiu aproveitar este benefício, e atualmente tira as tardes de folga para ajudar a cuidar da criança em casa.”

No cenário adaptado, foi apresentada uma história por condição, onde a primeira se trata de um trabalhador masculino (Manuel), e a segunda uma trabalhadora do género feminino (Maria), que é vítima do conflito trabalho-família, e precisa se ausentar no trabalho para auxiliar seus filhos em casa.

Foram utilizados neste estudo os seguintes instrumentos:

3.5.1-Formação de impressões

Com recurso ao modelo de conteúdos de estereótipos de Fiske e colegas (2002). Constituído por 14 itens, sendo 7 relativos à dimensão competência (e.g., item 1:) e 7 relativos a dimensão “caloroso” (e.g., item 8:), operacionalizada em itens em forma de escala crescente ordinal, tipo Likert, de 7 valores (1 – discordo totalmente e 7 - concordo totalmente), onde é perguntado ao participante: “Relativamente ao Manuel, indique em que medidas concorda com as características descritas ”

3.5.2-Avaliação do personagem como trabalhador

A variável foi medida através de 6 itens sob a forma de escala crescente de 1 (nada) a 7 (totalmente), tipo *Likert*. Esta escala foi traduzida e adaptada de “*Adaptação de Interface de Objeto de Aprendizagem baseada nos Estilos de Aprendizagem: uma Avaliação da Qualidade Afetiva*”, Carvalho et al. 2008, e pretende medir aspetos relativos ao personagem em termos de qualidade profissional (e.g., item1: O quão comprometido considera que o Manuel/Maria está com o trabalho?; item 4: Quão valioso é o Manuel/Maria para a sua empresa?). Para a tradução e adaptação foram seguidas as recomendações de Hambleton, Merenda e Spielberger (2005). Foi realizada a análise fatorial e os resultados mostraram a unidimensionalidade da escala conforme versão original (eigenvalues =5.262) sendo observado o teste de KMO e o teste de Barlett (.889 e 1114.943, $p < .001$, respetivamente). Foi realizada a análise de consistência interna que permitiu observar um alfa de Cronbach de 972

3.5.3-Empatia dos colegas

Com base na literatura e em estudos prévios foram elaboradas 13 itens sob a forma de escala crescente, tipo Likert, de 1 (discordo totalmente) a 7(concordo totalmente) com o

objetivo de medir a empatia e disponibilidade para apoio a colegas com necessidades/dificuldades na gestão dos compromissos familiares. Os resultados foram submetidos a análise fatorial exploratória, que apresentaram valores do teste de KMO e o teste de Barlett satisfatórios (.797 e 875.515 para sig. <.001). No que diz respeito à estrutura fatorial, a análise de componentes principais através da rotação de varimax mostrou dois fatores que explicam 60.741% da variância. O fator 1 (itens: 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10 e 11) e fator 2 (itens: 6,7, 9, 12 e 13) apresentam 4.778 e 3.118 de *eigenvalues*, respetivamente [considerou-se como critério de decisão os valores de *eigenvalues* superiores a 1, Marôco (2018)]. O fator 1, empatia positiva, pretende medir a preocupação pelas dificuldades dos colegas na gestão da interação trabalho-família e disponibilidade para apoiar (e.g., item 3: Sempre que as/os minhas/meus colegas têm compromissos familiares aceito de bom grado ficar sobrecarregado(a) com as tarefas delas.) e apresentou um valor de alfa de .899. O fator 2, empatia negativa, pretende avaliar a percepção de ser prejudicado pelas medidas que as chefias ou organização implementa para facilitar a interface da interação trabalho-família aos colegas (e.g. item 9: Sinto que fico sempre com o pior horário/tarefa devido aos condicionalismos das/dos minhas/meus colegas que recorrem dos direitos de apoio às famílias) e apresentou um alfa de .848.

3.5.4-Escala do Bem-Estar Afetivo no Trabalho - Versão (PJAWS-N)

Foi utilizada a adaptação portuguesa de Monteiro (2007) e Ramalho, Monteiro, Lourenço e Figueiredo (2008) para uso grupal da escala de JAWS (*Job-Related affective Well-Being Scale* de Van Katwyk *et al.*, 2000) no qual Lopéz e colegas (2012) realizaram um estudo de validação. A versão portuguesa para o nosso estudo foi adaptada (em termos gramaticais) para nível individual (“Atualmente, em relação ao meu trabalho, sinto-me: ...”) conforme versão original de Van Katwyk e colegas (2000). É uma escala de quatro fatores constituída por 28 itens que avaliam 13 expressões emocionais considerando a valência (emoções positivas vs. emoções negativas) e nível de ativação numa escala de tipo Likert de 5 pontos (1- nunca, 2- raramente, 3- algumas vezes, 4- quase sempre, 5- sempre). Foca-se nos sentimentos dos participantes em relação ao seu trabalho (e.g., item 8 “Atualmente, em relação ao meu trabalho, sinto-me **frustrado**”; item 13 “Atualmente, em relação ao meu trabalho, sinto-me **realizado**”; item 21 “Atualmente, em relação ao meu trabalho, sinto-me **radiante**”; item 26 “Atualmente, em relação ao meu trabalho, sinto-me **infeliz**”). Os valores de alfa de Cronbach observados neste estudo variam entre

.965 de emoções positivas e .948 de emoções negativas, valores similares observados nas versões adaptadas

3.6-Dados Sociodemográficos – No final do questionário foi pedido aos participantes que respondessem a questões sociodemográficas de forma a caracterizar a amostra (e.g., género, idade, estado civil, naturalidade, habilitações literárias, atividade profissional, tipo de contrato de trabalho e tempo de antiguidade na empresa) e a questões relativas a políticas amigas da família da empresa onde trabalham (vide em anexo)

3.7-Análise dos Dados:

Os dados coletados foram analisados por meio do software IBM SPSS. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva, e na análise, foram utilizadas comparações de médias, e correlações.

4- Resultados:

4.1-Estatísticas descritivas:

A tabela mostra os valores descritivos (média e desvio-padrão) dos participantes neste estudo, sendo as variáveis em função dos valores:

Tabela 1- valores descritivos:

	Competência	Caloroso	Avaliação	Empatia positiva	Empatia negativa	Afeto positivo	Afeto negativo
Média	5.42	5.11	5.41	5.02	3.07	3.55	1.84
Desvio padrão	1.25	1.46	1.42	1.38	1.50	1.30	1.00

Podemos observar que a maior média se encontra na dimensão avaliação, enquanto o maior desvio padrão na dimensão empatia negativa.

4.2- Análise das variáveis de estudo:

A seguir vamos analisar separadamente cada variável do estudo:

4.2.1-Variável competência:

Tabela 2- variável competência:

Condição	Média	N	Desvio Padrão
1-Manuel e participante Masculino	5.37	17	.85
2-Manuel e participante feminino	5.42	49	1.19
3-Maria e participante masculino	4.85	17	1.51
4-Maria e participante feminino	5.67	45	1.31
Total	5.43	128	1.25

Como podemos observar na tabela 2, o valor da competência mais alto se dá pela condição 4, a Maria sendo avaliada por participantes femininos ($M = 5.43$), enquanto a menor avaliação da competência é dada pela condição 3, a Maria sendo avaliada por participantes masculinos ($M = 4.85$).

A ANOVA permitiu verificar que independente da condição, não há diferenças significativas e não há efeito na avaliação desta variável ($F(3,387) = 2.174, p=.143$).

Verificando as médias da variável competência, em função do gênero do alvo:

Tabela 3- média competência em função do gênero do alvo

Gênero do alvo:	Média	N	Desvio padrão
Manuel masculino	5.41	66	1.11
Maria Feminino	5.43	64	1.40
Total	5.42	130	1.25

Podemos observar que o alvo feminino, foi melhor avaliado ($M = 5.43$) independente do gênero dos participantes.

Através da ANOVA, foi possível verificar que não houve diferenças significativas nas médias, independente do gênero dos participantes ($F(0.394) = 0.235, p=0.616$).

-Analisando agora as medias da variável competência, em função do gênero dos participantes:

Tabela 4- média competência em função do gênero dos participantes:

Gênero do participante:	Média	N	Desvio padrão
Manuel masculino	5.09	32	1.21
Maria Feminino	5.54	96	1.25
Total	5.43	128	1.25

Foi possível verificar que os participantes femininos avaliam melhor a variável competência ($M = 5.54$) independente do gênero do alvo.

A ANOVA, permitiu verificar que não houve diferenças significativas nas médias, independente do gênero do alvo ($F(4,752) = 3.051, p=0.083$).

4.2.2-Variável Caloroso:

Tabela 5- variável caloroso:

Condição	Média	N	Desvio Padrão
1-Manuel e participante Masculino	5.26	17	1.17
2-Manuel e participante feminino	5.18	49	1.49
3-Maria e participante masculino	4.60	17	1.52
4-Maria e participante feminino	5.22	44	1.51
total	5.13	127	1.46

Na tabela podemos verificar que o valor mais alto da variável caloroso se encontra na condição 1, com o alvo sendo o Manuel, e o participante masculino (M = 5.26)

A ANOVA permitiu verificar que independente da condição, não há diferenças significativas e não há efeito na avaliação desta variável ($F(2,581) = 1.194, p=.227$).

- Analisando agora as médias da variável caloroso em relação ao gênero do alvo:

Tabela 6- variável caloroso em função do gênero do alvo:

Gênero do alvo:	Média	N	Desvio padrão
Manuel masculino	5.20	66	1.41
Maria Feminino	5.02	63	1.52
Total	5.11	129	1.46

Com a tabela, verificamos que o Manuel foi avaliado como mais caloroso ($M = 5.20$) em relação a Maria, independente do género dos participantes

Através da ANOVA, foi possível verificar que não houve diferenças significativas nas médias, independente do género do alvo ($F(2,202) = 1.019, p=0.315$).

-Analisando a tabela das médias da variável caloroso sem relação ao género dos participantes:

Tabela 7- média variável caloroso em função do género dos participantes

Género do participante:	Média	N	Desvio padrão
Manuel masculino	4.90	35	1.31
Maria Feminino	5.21	96	1.49
Total	5.13	127	1.46

Podemos verificar que os participantes femininos avaliam mais positivamente esta dimensão ($M = 5.21$) do que os participantes masculinos.

A ANOVA, permitiu verificar que não houve diferenças significativas nas médias, independente do género do alvo ($F(2,581) = 1.194, p=0.277$).

4.2.3-Avaliando agora as médias das variáveis empatia positiva e empatia negativa:

Tabela 8- Média empatia positiva e empatia negativa

Condição		Empatia positiva	Empatia negativa
1-Manuel e participante masculino	Média	5.00	3.5
	N	17	17
	Desvio padrão	.99	1.54
2-Manuel e participante feminino	Média	5.00	2.9
	N	49	48
	Desvio padrão	1.45	1.5
3-Maria e participante masculino	Média	4.8	2.7
	N	17	45
	Desvio padrão	1.3	1.40
4- Maria e participante feminino	Média	5.12	2.76
	N	45	45
	Desvio padrão	1.47	1.40
Total	Média	5.02	3.07
	N	128	127
	Desvio padrão	1.38	1.50

Em relação a componente empatia positiva podemos verificar que a maior média, e a maior avaliação de empatia, se encontra na condição 4 ($M = 5.12$), com o alvo sendo a Maria, e participantes femininos.

Já em relação à pouca empatia, a maior média, e consequentemente onde há maior avaliação negativa, é na condição 1, sendo alvo o Manuel e os participantes masculinos ($M = 3.50$).

A ANOVA permitiu verificar que independente da condição, não há diferenças significativas e não há efeito na avaliação desta variável no caso da empatia ($F(1,101) = 0,565, p=0.454$), e também da pouca empatia ($F(0,253) = 1, p=0.731$)

Agora analisando as médias das variáveis “empatia” e “empatia negativa” consoante o género do alvo:

Tabela 9- Média empatia positiva e empatia negativa em função do género do alvo

Género do alvo		Empatia positiva	Empatia negativa
Manuel masculino	Média	5.0	3.08
	Número	65	65
	Desvio padrão	1.34	1.57
Maria feminino	Média	5.04	3.0
	Número	64	64
	Desvio padrão	1.42	1.44
Total	Média	5.0	3.0
	Número	130	129
	Desvio padrão	1.38	1.50

Primeiramente em relação à empatia positiva, podemos verificar que o alvo feminino foi melhor avaliado nessa componente ($M = 5.04$) do que o alvo masculino.

Agora sobre a variável empatia negativa, é verificado que o alvo masculino tem uma avaliação mais negativa ($M = 3.08$) do que o alvo feminino.

Através da ANOVA, foi possível verificar que não houve diferenças significativas nas médias, independente do género do alvo, no caso da variável empatia positiva ($F(0,108) = 1, p=0.814$), e da variável empatia negativa ($F(0,000) = 1, p=0.989$).

-Analisando as médias das variáveis: empatia positiva e empatia negativa, em relação ao género dos participantes:

Tabela 10- Média empatia positiva e empatia negativa em função do género dos participantes:

Género do participante		Empatia positiva	Empatia negativa
Manuel masculino	Média	4.93	3.81
	Número	32	32
	Desvio padrão	1.14	1.33
Maria feminino	Média	5.04	2.82
	Número	96	95
	Desvio padrão	1.45	1.48
Total	Média	5.02	3.07
	Número	128	127
	Desvio padrão	1.38	1.50

Com a análise da tabela podemos verificar em relação a variável empatia positiva que os participantes femininos foram os que melhor avaliaram esta variável independente do género do alvo ($M = 5.04$). Já em relação à variável empatia negativa, verificamos que os participantes masculinos avaliaram de forma mais negativa os alvos ($M = 3.81$).

A ANOVA, permitiu verificar que não houve diferenças significativas nas médias, independente do género do alvo para a componente empatia positiva ($F(1,101) = 1, p=0.454$), mas podemos verificar que há diferenças significativas na componente empatia negativa: ($F(23,333) = 1, p=.001$), onde os homens são significativamente menos solidários que as mulheres em relação à esta variável.

4.2.4-Variável Avaliação do personagem:

Tabela 11- média variável avaliação do personagem

Condição	Média	N	Desvio Padrão
1-Manuel e participante Masculino	5.21	17	1.17
2-Manuel e participante feminino	5.50	49	1.28
3-Maria e participante masculino	5.00	17	1.58
4-Maria e participante feminino	5.55	45	1.58
total	5.41	128	1.42

Analisando a tabela, podemos verificar que a maior média se encontra na condição 4, onde o alvo e os participantes são femininos ($M = 5.55$)

A análise da ANOVA não permitiu verificar diferenças significativas nas médias ($F(0,102) = 0.50, p=.823$).

-Analisando agora as médias em relação ao género do alvo:

Tabela 12- média variável avaliação do personagem em função do género do alvo:

Género do alvo:	Média	N	Desvio padrão
Manuel masculino	5.43	66	1.25
Maria Feminino	5.39	64	1.59
Total	5.41	130	1.42

Podemos verificar que o alvo masculino (Manuel) é o melhor avaliado nesta variável (M = 5.43).

Não foi possível verificar diferenças significativas com a ANOVA ($F(0,031) = 0,015$, $p = .902$).

Análise das médias em relação ao género dos participantes:

Tabela 13- média variável avaliação do personagem em função do género do participante:

Género do participante:	Média	N	Desvio padrão
Manuel masculino	5.05	32	1.38
Maria Feminino	5.53	96	1.42
Total	5.41	128	1.42

Podemos verificar que os participantes femininos avaliam mais positivamente (M = 5.53) em relação aos participantes masculinos.

Não foi possível verificar diferenças significativas com a ANOVA ($F(5,51) = 2,709$, $p = .823$).

4.5-Analisando as médias das variáveis Afeto positivo e Afeto Negativo

Tabela 13- Média da variável afeto positivo e afeto negativo

Condição		Afeto positivo	Afeto negativo
1-Manuel e participante masculino	Média	4.04	2.62
	Número	17	17
	Desvio padrão	1;60	1.58
2-Manuel e participante feminino	Média	3.83	1.86
	Número	48	48
	Desvio padrão	1.45	1.06
3-Maria e participante masculino	Média	2.84	1.94
	Número	17	17
	Desvio padrão	.74	.75
4- Maria e participante feminino	Média	3.40	1.51
	Número	45	45
	Desvio padrão	1.01	.50
Total	Média	3.57	1.85
	Número	127	127
	Desvio padrão	1.29	1.01

Analisando primeiramente o Afeto positivo, podemos verificar que a maior média se encontra na condição 1 (M =4.04). Já no afeto negativo, a maior média também se encontra na condição 1 (M =2.62).

Não foi possível verificar diferenças significativas com a ANOVA para ambas as variáveis (F (4,670) = 1, $p=.088$ para afeto positivo e (F (0,215) = 1, $p=.663$ para afeto negativo.)

Análise das médias da variável afeto positivo e negativo, em função do género do alvo:

Tabela 14- Média da variável afeto positivo e afeto negativo em função do género do alvo:

Género do alvo		Afeto positivo	Afeto negativo
Manuel masculino	Média	3.88	2.06
	Número	65	65
	Desvio padrão	1.48	1.25
Maria feminino	Média	3.21	1.60
	Número	64	64
	Desvio padrão	.99	.59
Total	Média	3.55	1.84
	Número	129	129
	Desvio padrão	1.30	1.00

Em relação ao afeto positivo, podemos verificar que o alvo masculino é melhor avaliado ($M = 3.88$) em relação ao alvo feminino. Já no afeto negativo, a maior média se encontra no alvo masculino ($M = 2.06$).

Através da análise ANOVA foi possível verificar que há diferença significativa nas médias da variável Afeto positivo ($F(17,225) = 1, p = .001$). Além disso, foi possível verificar que houve diferenças significativas no afeto ($F(6,120) = 1, p = .012$).

Análise das médias do afeto positivo e negativo em relação ao gênero do participante:

Tabela 15- Média da variável afeto positivo e afeto negativo em função do gênero dos participantes:

Gênero do participante		Afeto positivo	Afeto negativo
Manuel masculino	Média	3.45	2.22
	Número	32	32
	Desvio padrão	1.32	1.15
Maria feminino	Média	3.61	1.72
	Número	96	95
	Desvio padrão	1.29	.93
Total	Média	3.57	1.85
	Número	127	127
	Desvio padrão	1.29	1.01

Primeiramente em relação ao Afeto positivo, verificamos que os participantes femininos avaliam de forma mais positiva esta variável ($M = 3.61$), do que os homens. Já no afeto negativo, os homens avaliam de forma mais negativa ($M = 2.22$) do que as mulheres.

Foi possível verificar que houve diferenças significativas com a ANOVA para o afeto positivo ($F(0.31) = 1, p = .656$) e nem para o afeto negativo ($F(6.67) = 1, p = .009$)

4.3- Análise de Correlações por condição:

Condição 1 (alvo masculino e participante masculino):

Tabela 16- correlações em função da condição 1:

		Competência	Caloroso	Avaliação	Empatia positiva	Empatia negativa	Afeto positivo	Afeto negativo
Competência	Correlação de pearson	1	.776	.681	.579	.154	.457	.528
	Sig		.000	.003	.015	.555	.065	.029
	N	17	17	17	17	17	17	17
Caloroso	Correlação de pearson	.776	1	.334	.333	.375	.050	.491
	Sig	.000		.189	.191	.139	.849	.045
	N	17	17	17	17	17	17	17
Avaliação	Correlação de pearson	.681	.334	1	.445	-.263	.517	.281
	Sig	.003	.189		.073	.308	.034	.275
	N	17	17	17	17	17	17	17
Empatia	Correlação de pearson	.579	.333	.445	1	.369	.629	.390
	Sig	.015	.191	.073		.115	.007	.112
	N	17	17	17	17	17	17	17
Pouca empatia	Correlação de pearson	.154	.375	-.263	.369	1	.139	.367
	Sig	.555	.139	.308	.155		.596	.148
	N	17	17	17	17	17	17	17
Afeto positivo	Correlação de pearson	.457	.050	.517	.629	.138	1	.510
	Sig	.065	.849	.034	.007	.596		.036
	N	17	17	17	17	17	17	17
Afeto negativo	Correlação de pearson	.528	.491	.281	.390	.367	.510	1
	Sig	.029	.045	.275	.122	.148	.036	
	N	17	17	17	17	17	17	17

Na tabela podemos observar os valores de correlação entre as variáveis em estudo, em função da condição 1.

Os resultados mostram que a variável competência apresenta uma correlação positiva e bastante significativa com a variável caloroso ($r=.776, p=.000$), positiva com a variável avaliação de competências ($r=.681, p=.000$), com a variável Empatia ($r=.579, p=.015$), e também com a variável Afeto negativo ($r=.528, p=.029$).

Podemos verificar também que a variável caloroso, apresenta uma correlação positiva com a variável Afeto Negativo ($r=.491, p=.045$).

A variável avaliação está correlacionada positivamente com o Afeto positivo ($r=.517, p=.034$).

A variável Afeto positivo se relaciona positivamente com a variável empatia ($r=.776, p=.007$), e também com a variável afeto negativo ($r=.510, p=.036$).

Correlações em função da condição 2 (alvo masculino, participante feminino).

Tabela 17- correlações em função da condição 2:

		Competência	Caloroso	Avaliação	Empatia positiva	Empatia negativa	Afeto positivo	Afeto negativo
Competência	Correlação de pearson	1	.823	.786	.395	.104	.570	.049
	Sig		.000	.000	.005	.483	.000	.741
	N	49	49	49	49	48	48	48
Caloroso	Correlação de pearson	.823	1	.592	.215	.153	.487	.092
	Sig	.000		.000	.128	.299	.000	.543
	N	49	49	49	49	48	48	48
Avaliação	Correlação de pearson	.786	.592	1	.525	-.014	.531	-.146
	Sig	.000	.000		.000	.925	.000	.323
	N	48	48	48	48	48	48	48
Empatia	Correlação de pearson	.395	.215	.525	1	-.057	-.343	-.180
	Sig	.005	.138	.000		.700	.017	.222
	N	49	49	49	49	48	48	48

Pouca empatia	Correlação de pearson	.104	.153	-.014	-.057	1	-.073	.371
	Sig	.483	.299	.925	.700		.623	.009
	N	48	49	49	49	48	48	48
Afeto positivo	Correlação de pearson	.570	.487	.531	.343	-.073	1	.073
	Sig	.000	.000	.000	.017	.623		.621
	N	48	48	48	48	48	48	48
Afeto negativo	Correlação de pearson	.049	.092	-.146	-.180	.371	.073	1
	Sig	.000	.534	.323	.222	.009	.621	
	N	49	48	48	48	48	48	48

Na tabela, podemos observar que a variável competente apresenta uma correlação positiva e bastante significativa com as variáveis caloroso ($r=.823$, $p=.000$), avaliação ($r=.786$, $p=.000$), empatia ($r=.395$, $p=.005$) e afeto positivo ($r=.570$, $p=.036$).

A variável caloroso, está muito significativamente, e positivamente correlacionado com a variável avaliação de competências ($r=.592$, $p=.000$) e também com o afeto positivo ($r=.487$, $p=.000$).

A avaliação apresenta uma correlação muito significativa com a variável empatia ($r=.525$, $p=.000$) e com o afeto positivo ($r=.531$, $p=.000$).

A Empatia positiva esta positivamente e muito significativamente correlacionado com o afeto positivo ($r=.343$, $p=.017$)

A empatia negativa se correlaciona positivamente e muito significativamente com o afeto negativo ($r=.371$, $p=.009$).

Análise das correlações em função da condição 3 (Alvo Maria, e participante masculino).

Tabela 18- correlações em função da condição 3:

		Competência	Caloroso	Avaliação	Empatia positiva	Empatia negativa	Afeto positivo	Afeto negativo
Competência	Correlação de pearson	1	.786	.824	.276	-.246	.285	-.143
	Sig		.000	.000	.284	.341	.267	.584
	N	17	17	17	17	17	17	17
Caloroso	Correlação de pearson	.786	1	.680	.598	-.007	.263	-.332
	Sig	.000		.003	.011	.980	.308	.193
	N	17	17	17	17	17	17	17
Avaliação	Correlação de pearson	.824	-.680	1	.391	-.210	.148	-.314
	Sig	.000	.003		.121	.417	.572	.220
	N	17	17	17	17	17	17	17
Empatia	Correlação de pearson	.276	.598	.391	1	.440	.166	-.396
	Sig	.284	.011	.121		.077	.523	.116
	N	17	17	17	17	17	17	17
Pouca empatia	Correlação de pearson	-.246	-.007	-.210	.440	1	-.121	.318
	Sig	.341	.980	.417	.077		.643	.214
	N	17	17	17	17	17	17	17
Afeto positivo	Correlação de pearson	.285	.263	-.146	.166	-.121	1	.173
	Sig	.267	.308	.572	.523	.643		.508
	N	17	17	17	17	17	17	17
Afeto negativo	Correlação de pearson	-.143	-.332	-.314	-.396	.318	.173	1
	Sig	.584	.193	.220	.116	.214	.508	
	N	17	17	17	17	17	17	17

Ao analisar a tabela, podemos verificar que a variável competência se correlaciona de forma muito significativa e positiva com a variável caloroso ($r=.786, p=.000$), e também com a avaliação de competências ($r=.824, p=.000$).

A componente caloroso, se relaciona de forma positiva e bastante significativa com a variável avaliação ($r=.680$, $p=.003$), e positivamente com a Empatia positiva ($r=.531$, $p=.011$).

Análise das correlações em função da condição 4:

Tabela 19- correlações em função da condição 4:

		Competência	Caloroso	Avaliação	Empatia positiva	Empatia negativa	Afeto positivo	Afeto negativo
Competência	Correlação de pearson	1	.714	.845	.579	.020	.357	-.084
	Sig		.000	.000	.000	.898	.016	.584
	N	45	44	45	45	45	45	45
Caloroso	Correlação de pearson	.714	1	.586	.609	-.043	.410	-.133
	Sig	.000		.000	.00	.783	.006	.389
	N	44	44	44	44	44	44	44
Avaliação	Correlação de pearson	.845	.586	1	.520	-.11	.429	-.229
	Sig	.000	.000		.000	.466	.003	.131
	N	45	44	45	45	45	45	45
Empatia	Correlação de pearson	.579	.609	.520	1	.157	.351	-.085
	Sig	.000	.000	.000		.303	.018	.577
	N	45	44	45	45	45	45	45
Pouca empatia	Correlação de pearson	.020	-.043	-.111	.157	1	-.144	.294
	Sig	.898	.783	.466	.303		.345	.050
	N	45	44	45	45	45	45	45
Afeto positivo	Correlação de pearson	.357	.410	.429	.351	-.144	1	-.251
	Sig	.016	.006	.003	.018	.345		.097
	N	45	44	45	45	45	45	45
Afeto negativo	Correlação de pearson	-.084	-.133	-.229	-.085	.294	-.251	1
	Sig	.584	.389	.131	.577	.050	.097	
	N	45	44	45	45	45	45	45

Ao analisar a tabela, verificamos que a variável competente está positivamente e muito significativamente correlacionado com as variáveis; caloroso ($r=.824, p=.000$), Avaliação de competências ($r=.845, p=.000$), empatia ($r=.579, p=.000$), e também apresenta uma correlação positiva com o afeto positivo ($r=.357, p=.016$).

A variável caloroso, está positivamente e muito significativamente correlacionada com a avaliação de competências ($r=.586, p=.000$), com a empatia positiva ($r=.609, p=.000$) e também com o afeto positivo ($r=.410, p=.006$).

A avaliação de competências apresenta uma correlação positiva e bastante significativa com a empatia ($r=.520, p=.000$) e com o afeto positivo ($r=.429, p=.003$).

A empatia está correlacionada de forma positiva e muito significativa com o afeto positivo ($r=.351, p=.018$).

5-Discussão dos resultados

Com base na análise e interpretação dos resultados, verificamos que nas dimensões competência, avaliação de competências e empatia, apesar de não apresentarem diferenças significativas, que o alvo feminino (Maria) foi avaliado mais positivamente nos instrumentos estudados, do que o alvo masculino (Manuel). Este fato pode ser explicado através da ideologia de gênero, onde tanto o homem quanto a mulher teriam seus papéis sociais bem definidos, onde o papel e função da mulher seria ficar em casa cuidando da família, logo, encontra um sentido lógico a mulher ser mais bem avaliada durante a ausência no trabalho devido ao conflito trabalho-família. O papel do homem segundo a ideologia de gênero, seria trabalhar e sustentar financeiramente a família, sendo assim, um homem que falta o trabalho para cuidar de sua família está violando os papéis de gênero, sendo avaliados negativamente por essa conduta.

Pelo mesmo motivo, foi verificado também que a legitimidade e disponibilidade para o suporte aos colegas ausentes é maior no caso de mulheres ausentes do que no caso de

homens ausentes (apesar de não apresentar diferenças significativas), confirmando que o suporte organizacional oferecido pelos colegas de trabalho, é possível que esta diferença esteja associado à ideologia de gênero. Dessa forma, como uma mulher que falta o trabalho para cuidar de sua família, esta é melhor avaliada, por estar de acordo com os papéis sociais apresentados pela ideologia de gênero, conseqüentemente, elas receberam maior suporte organizacional da parte dos colegas de trabalho. Em contrapartida, um homem que falta o trabalho para cuidar dos filhos, como está agindo contra os papéis de gênero, terá um pior julgamento social por parte dos colegas de trabalho, e conseqüentemente receberá menor suporte organizacional.

O alvo masculino (Manuel) foi melhor avaliado nas dimensões caloroso e afeto positivo, que o alvo feminino (Maria), apresentando diferenças significativas. Estes resultados podem ser explicados pela violação do papel de gênero pela parte do homem, assim, o homem que estaria cumprindo uma função que não é a sua de acordo com a ideologia de gênero, ficando em casa cuidando da família, poderia assim receber um prestígio por fazer mais que sua função e ser avaliado mais positivamente como caloroso e no afeto positivo. As mulheres em contrapartida, esta função seria apenas seu papel normal segundo a ideologia de gênero, não recebendo nenhum prestígio extra por cumpri-la.

Outra componente que pode explicar este evento, é o sexismo ambivalente, abordado por Glick e Fiske (1996) que analisa a ambivalência do sexismo. Desse modo, propõem que esse tipo de preconceito se expressa através de duas diferentes facetas – sexismo hostil e sexismo benevolente –, com a primeira manifestando-se através de grande antipatia contra a mulher e, a segunda, por meio de sentimentos e condutas positivas em relação a mulher (como, por exemplo, a afirmação de que “o homem não vive sem a mulher”). Dessa forma, o sexismo benevolente está presente no sentido em que as mulheres são vistas como “boas donas de casa” atribuindo a elas esta função, e avaliando mais positivamente a ausência no trabalho para cuidar da família.

O sexismo hostil (Glick & Fiske, 1996) defendem a ideia de que a supremacia e a dominação masculinas que caracterizam a ideologia patriarcal, ao reforçarem a ideologia de gênero, e reforçam os estereótipos associados a tais papéis. De acordo com esta teoria, a função social da mulher, é cuidar da casa e dos filhos, assim como satisfazer as necessidades masculinas de intimidade e satisfação sexual, levou ao desenvolvimento de

uma outra forma de ideologia social que se expressa na superioridade feminina nas relações diádicas, na visão idealizada da mulher como objeto romântico e nas atitudes de reverência e proteção a seu papel de mãe e esposa que configuram o sexismo benevolente (Glick & Fiske, 1996).

Além disso, foi verificado que os participantes femininos de forma geral, são os que avaliam de forma mais positiva, e os participantes masculinos avaliam de forma mais negativa. Dessa forma, a ideologia de gênero e os papéis sociais teriam um efeito no julgamento e avaliação dos participantes, uma vez que as mulheres por estarem enquadradas dentro do papel social de cuidar da família, podem avaliar o comportamento de faltar o trabalho para cuidar da família de forma mais positiva.

Alem disso, o alvo masculino nas dimensões pouco empatia e afeto negativo, tiveram um resultado maior, sendo estes resultados efeito da condição 1, onde os participantes também são masculinos. Este fenômeno pode ser explicado, através do fato de que a ideologia de gênero afirma que a função do homem é de trabalhar e sustentar financeiramente a família, logo os participantes masculinos avaliariam a ausência no trabalho como algo negativo para si próprios, avaliando de forma negativa estas dimensões.

No que concerne às diferenças de gênero, os resultados obtidos vão de encontro ao modelo racional do conflito trabalho-família de Gutek, Searle e Klepa (1991). Segundo este modelo, a quantidade de conflito percebida pelos indivíduos aumenta em proporção do número de horas passadas em cada um dos papéis. Este modelo prediz igualmente que a totalidade de tempo passado no desempenho dos papéis de trabalho e de família está positivamente associada à sobrecarga do papel.

6-Conclusão

O nosso estudo permitiu observar que quando os homens se ausentam do trabalho para apoio da família, estes são avaliados mais negativamente quando se ausentam ao trabalho

para cuidar de sua família, influencia dos papéis sociais estipulados pela ideologia de género.

Foi um estudo importante para analisar o meio laboral de forma social e abordar o conflito trabalho família de uma perspectiva diferente não muito abordada na literatura. É importante enfatizar e abordar uma realidade vivenciada por diversos trabalhadores atualmente, e com a evolução da sociedade e da cultura e do trabalho, estudar qualquer tipo de preconceito é importante para reflexão e reconstrução de padrões antigos da sociedade que precisam de serem reformados, e para o crescimento pessoal como indivíduos.

Apenas estudando e discorrendo sobre os flagelos sociais e morais de nossa sociedade, podemos ser capazes de mudar o meio em que vivemos, além de ser importante por muitas vezes grande parte das pessoas não terem consciência que tais situações são uma realidade, ou até mesmo normalizarem tais pensamentos e comportamentos. Para ter mudança, é necessário estudar a realidade em que vivemos.

Limitações

Sendo um estudo experimental, a amostra deveria ser aleatória na construção das condições. Além disso, a recolha online pode diminuir o controle de quem participa (como pessoas que recebem o questionário e respondem mais de uma vez).

A ideologia de género, apesar de universal, apresenta conteúdos com uma forte base cultural, o fato de ter participantes de nacionalidade portuguesa e brasileira pode interferir nos resultados. Atendendo o tamanho da amostra, não foi possível avaliar diferenças em função da nacionalidade.

Estudos futuros

Uma proposta importante de estudo futuro seria a realização de um estudo longitudinal, realizado daqui a 10 anos, para verificar se houve mudança na perceção e julgamento das pessoas, se a ideologia de género não influencia tanto a mentalidade das pessoas, e se os papéis sociais ainda estão presentes com tanto impacto.

Outra proposta de estudo futuro, seria adicionar a variável sexismo ambivalente, para saber se é um preditor da disponibilidade para apoio aos colegas devido ao conflito trabalho-família. Méndez (1995) defende que o sexismo parte da dicotomia público versus privado, característica da sociedade patriarcal, na qual coube ao homem o controle das instituições econômicas, legais e políticas e, à mulher, o cuidado da casa e dos filhos e a satisfação da sexualidade do marido. Estes ideais contribuíram para diversas práticas sociais e organizacionais que dificultavam e discriminam a presença e o progresso da mulher no ambiente laboral.

Além disso, Tougas e colegas, no contexto laboral, apresenta o conceito de neosexismo como uma “expressão resultante do conflito entre os valores igualitários associados a sentimentos negativos residuais relativamente às mulheres” (Tougas, Brown, Beaton, Joly, 1995, p.843). Por outro lado, a centralidade da carreira na vida dos indivíduos tem aumentado pelo que contribui para a tensão associada à gestão da interação trabalho-família. 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 dentre outras consequências.

7-Referências

Aguiar, C. V. N. (2012). *Conflito trabalho-família e os vínculos com a organização: Um estudo com trabalhadores de diferentes segmentos produtivos*, Universidade Federal da Bahia, Bahia.

Albrecht, G. (2003). How friendly are family friendly policies? *Business Ethics Quarterly*, 13, 177-192.

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435

Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330.

Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). "The Job Demands-Resources model: State of the art". *Journal of Managerial Psychology*. 22 (3): 309–328.

doi:10.1108/02683940710733115

BREHMER, A.; BREHMER, B. What have we learned about human judgment from thirty years of policy capturing? In: BREHMER, B.; JOYCE, C. R. B. (Ed.). *Human judgment: the SJT view*. New York: Elsevier Science Publishers, 1988. p.75-114. (Advances in psychology).

Bridges et al. (2002). Trait judgments of stay-at-home and employed parents: A function of social role and/or shifting standards. *Psychology of Women Quarterly*, 26(2), 140-150. Doi: 10.1111/1471-6402.00052

BRUNSWIK, E. The conceptual framework of psychology. Chicago: University of Chicago Press. 1952. iv, 102 p.

Carlson, D., Kacmar, K., Wayne, J., & Grzywacz, J. (2006). Measuring the positive side of the work – family interface: Development and validation of a work – family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.

Carvalho, P.R., Lourenço & C. Peralta (Eds), A emoção nas organizações (pp. 155-178). Psicosoma.

Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.

EISENBERGER, R. et al. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v. 72, n. 3, p. 500-507, 1986.

Fiske, S. T. e Glick, P. (1995). Ambivalence and stereotypes cause sexual harassment: A theory with implications for organizational change. *Journal of Social Issues*, 51, 97- 115.

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

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

Glick, P. (1991). Trait-based and sex-based discrimination in occupational prestige, occupational salary, and hiring. *Sex Roles*, 25, 351-378.

Glick, P. & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.

Gonçalves, G., Orgambídez-Ramos, A., Giger, J.-C., Santos, J., & Gomes, A. (2015). Validity evidence of the Portuguese adaptation of the Ambivalent Sexism Inventory. *Revista de Psicología Social / International Journal of Social Psychology*, 30 (1), 152–181, <http://dx.doi.org/10.1080/02134748.2014.991518>

Gonçalves, G., Sousa, C., Silva, T., Santos, J., Korabik, K. (2017). Portuguese mothers and fathers share similar levels of work-family guilt according to a newly validated measure. *Sex roles*, 1-14.

Hambleton, R.K.; Merenda, P.F. & Spielberger, C.D. (2005). *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment*. Lawrence Erlbaum.

HURSCH, C. J. et al. Some methodological considerations in multiple-cue probability studies. *Psychological Review*, v.71, n.1, p.42-60, 1964.

KEIGHTLEY, M.L.; CHIEW, K.S.; GORDON, W.; GRADY, C.L. 2007. Age-related Differences in Brain Activity Underlying Identification of Emotional Expressions in Faces. *Scan*, v. 2, pp. 292-302.

Lewis, S. (2001). Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family Challenge? *Women in Management Review*, 16(1) 21-29.

Ilies, R., De Pater, I., Lim, S., & Binnewies, C. (2012). Attributed causes for work-family conflict: emotional and behavioral outcomes. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 293-310. doi: 10.1177/2041386612452288

López, A., Lourenço, P.R., Dimas, I. & Figueiredo, C. (2012). PJAWSN – Escala portuguesa do bem-estar afetivo no trabalho: Contributos para a sua validação. In C.

Madalozzo, R. (2011). CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(1), 126-137.

Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics (7th ed.)*. Lisboa: Report Number

McGowan, R. (2009). Managerial discourses of work and eldercare: (re)producing, resisting, and negotiating boundaries between private and public. *Culture and Organization*, 15(3/4), 307-329.

McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1),6-25. doi: 10.1177/1534484310384958.

Méndez, C. L. (1995). Violencia en la pareja. Em H. Maturana; F. Coddou; H. Montenegro; G. Kunstmann e C. L. Méndez (Orgs.). *Violencia en sus distintos ambitos de expression* (pp. 23-38). Santiago: Dolmen Ediciones.

Miguel, L. F. (2016). Da “doutrinação marxista” à "ideologia de gênero"-Escola Sem Partido e as leis da mordça no parlamento brasileiro. *Revista Direito e práxis*, 7(15), 590-621.

Miskolci, R. (2018). Exorcizando um fantasma: os interesses por trás do combate à “ideologia de gênero”. *cadernos pagu*, (53).

Monteiro, M. J. (2007). *Emoções e conflitos: Compreensão, percepção e relação com o desenvolvimento grupal* [Dissertação de mestrado não publicada]. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

MOGG, K.; BRADLEY, B.P. 2002. Selective Orienting of Attention to Masked Threat Faces in Social Anxiety. *Behaviour Research and Therapy* v. 40, pp. 1403-1414.

Oliveira, L. B., Cavazotte, F. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequentes dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4),418-437. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003>

Ramalho, A. C., Monteiro, M. J., Lourenço, P. R., & Figueiredo, C. (2008). Emoções e grupos de trabalho: Adaptação de uma escala de medida das emoções, para situação normal e para situação de conflito. *Psychologica*, 47, 145-163.

Shockley, K. M., & Allen, t. D. (2007). When flexibility helps: another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 479-493.

Silva, A. R., & Silva, I. S. (2015). Conflito trabalho-família: Um estudo com motoristas profissionais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(4),419-430. doi: 10.17652/rpot/2015.4.432

Smith, E. R. e Mackie, D. M. (1995). *Social Psychology*. New York: Worth Publishers.

Swim, J. K.; Aikin, K. J.; Hall, W. S. e Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Oldfashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 199-214.

Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.

Thompson, H. B., & Werner, J. M. (1997). The impact of role conflict/facilitation on core and discretionary behaviors: testing a mediated model. *Journal of Management*, 23 (4), 538-601.

Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219–230. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>

8-Guião do questionário

OBJETIVO

Este questionário integra-se num projeto de investigação que tem como objetivo analisar certos aspetos da liderança e da gestão de equipas e que é supervisionado pela Profa. Doutora Gabriela Gonçalves (Universidade do Algarve).

O questionário é anónimo, confidencial e a sua participação é voluntária. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião. Estimamos cerca de 12 minutos para a sua realização.

Caso pretenda algum esclarecimento a investigadora encontra-se disponível para qualquer esclarecimento acerca do estudo.

Declaração de Consentimento Informado

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

Concordo _____ Discordo _____

Obrigada pela sua colaboração.

Por favor, leia com atenção a história:

Manuel [Maria] é um consultor associado de 32 anos que se formou com um MBA (Master of Business Administration). Ele [ela] está trabalhando em seu emprego atual no (...) escritório da Consultoria em Madrid durante seis anos.

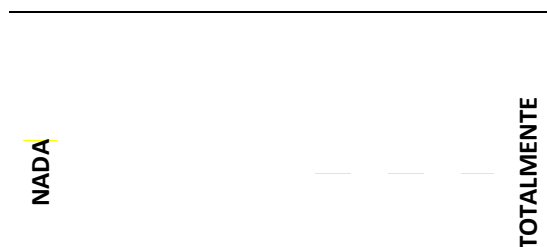
A empresa é especializada em consultoria a organizações para funcionar de forma mais eficiente através de uma gestão eficaz dos funcionários. Os empregos de consultor são bem pagos e desejados, são almejados de forma muito competitiva. Ao trabalhar com um cliente, as funções de Manuel [Maria] incluem a identificação de problemas, planejamento e realização de entrevistas e análises, sintetizando conclusões em recomendações e ajudando ainda a implementar mudanças nas organizações de seus clientes. Os hobbies de Manuel [Maria] incluem corrida e música. Manuel [Maria] e sua esposa [marido] recentemente tiveram seu primeiro filho. Há alguns anos, (...) a Consultoria instituiu uma facilidade que permite aos funcionários a opção de trabalhar a tempo parcial (25-30 horas por semana) se tiverem circunstâncias pessoais que tornem difícil trabalhar em tempo integral. Manuel [Maria] decidiu aproveitar este benefício, e atualmente tira as tardes de folga para ajudar a cuidar da criança em casa. {Embora Manuel [Maria] pudesse ter feito uso deste benefício, ele [ela] decidiu não aproveitá-la, e trabalha no escritório cinco dias, 40 horas por semana}.

A1. Relativamente à **Manuel**, indique em que medida concorda com as características descritas em cada um dos itens. Registe a sua resposta, considerando uma escala crescente de 1 (nada) a 7 (totalmente).

	NADA							TOTALMENTE
	1	2	3	4	5	6	7	
1. Competente	1	2	3	4	5	6	7	
2. Confiante	1	2	3	4	5	6	7	
3. Independente	1	2	3	4	5	6	7	
4. Competitiva	1	2	3	4	5	6	7	
5. Capaz	1	2	3	4	5	6	7	
6. Eficiente	1	2	3	4	5	6	7	
7. Habilidade	1	2	3	4	5	6	7	
8. Amigável	1	2	3	4	5	6	7	

9. Bem-humorada	1	2	3	4	5	6	7
10. Confiável	1	2	3	4	5	6	7
11. Calorosa	1	2	3	4	5	6	7
12. Bondosa	1	2	3	4	5	6	7
13. Sincera	1	2	3	4	5	6	7
14. Tolerante	1	2	3	4	5	6	7

Imagine a si mesmo como um executivo da empresa e avalie o alvo respondendo ou avaliando oito questões (1 = nada; 7 = extremamente)



1- O quão comprometido este funcionário está com seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7
2- O quão confiável é este funcionário?	1	2	3	4	5	6	7
3- Quão dedicado é este funcionário?	1	2	3	4	5	6	7
4- Quão valioso é este funcionário para sua empresa?	1	2	3	4	5	6	7
5- Manuel é um elemento importante para a equipe	1	2	3	4	5	6	7
6- Manuel é persistente no cumprimento de tarefas	1	2	3	4	5	6	7

B1. Em relação aos seus colegas que têm direito e recorrem à flexibilidade de horário (e outras medidas) para apoio à família, quantos são? (valor aproximado) _____

B2. Na gestão dos compromissos familiares e de trabalho, nem sempre é possível conciliar as duas dimensões da vida.

Pense na generalidade dos seus colegas que recorrem à flexibilidade de horário e outras medidas de apoio à família. Indique em que medida se identifica com cada uma das afirmações. Considere uma escala crescente de 1(não me identifico nada) a 7 (identifico-me totalmente)

	DISCORDO TOTALMENTE							CONCORDO TOTALMENTE						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1. Lamento que os meus colegas não estejam disponíveis para as suas famílias tanto quanto gostariam por causa dos compromissos profissionais.														
2. Fico preocupado(a) com os meus colegas por se sentirem culpados por não poderem cuidar do(s) filho/a(s) e outros familiares* tão bem como gostariam devido a compromissos profissionais.														
3. Sempre que os meus colegas têm compromissos familiares aceito de bom grado ficar sobrecarregado(a) com as tarefas deles.														
4. Compreendo que eles se sintam mal porque têm de se afastar frequentemente da família para tratar de assuntos profissionais.														
5. Preocupa-me que se sintam culpados por não conseguirem demonstrar tanto interesse pelo seu/sua companheiro(a) como gostariam.														
6. Sinto-me desconfortável e desagradado(a) quando tenho de substituir um dos meus colegas no trabalho porque ele tem de se ausentar devido a questões familiares.														
7. Preocupa-me a qualidade do trabalho dos meus colegas porque frequentemente colocam a família à frente do trabalho.														
8. Fico preocupado(a) com os meus colegas quando percebo que se sentem desconfortáveis e frustrados por faltar ao trabalho devido a responsabilidades familiares.														
9. Sinto que fico sempre com o pior horário/tarefa devido aos condicionamentos dos meus colegas que recorrem dos direitos de apoio às famílias														
10. Devemos sempre ser solidários com os colegas que têm filhos, de forma a facilitar-lhes a gestão familiar, substituindo-os no cumprimento de horários e tarefas.														
11. Fico preocupado(a) com os meus colegas por eles se sentirem mal por terem de se ausentar frequentemente do trabalho para tratar de assuntos familiares.														
12. Incomoda-me quando os meus colegas não cumprem as tarefas que lhe são atribuídas dentro dos prazos por causa de compromissos com a família.														
13. Sinto-me desconfortável quando o atraso dos meus(minhas) colegas, por causa da família, interfere na qualidade do meu trabalho.														

*filhos, familiares, amigos próximo

PJAWS-N. Registe a sua resposta considerando uma escala de:

- 1 - Nunca
- 2 - Raramente
- 3 - Algumas vezes
- 4 - Quase sempre
- 5 - Sempre

Atualmente, em relação ao meu trabalho, sinto-me:

	NUNCA				SEMPRE
1. À vontade	1	2	3	4	5
2. Aborrecido	1	2	3	4	5
3. Desinteressado	1	2	3	4	5
4. Contente	1	2	3	4	5
5. Desgostoso	1	2	3	4	5
6. Empolgado	1	2	3	4	5
7. Animado	1	2	3	4	5
8. Frustrado	1	2	3	4	5
9. Tristonho	1	2	3	4	5
10. Feliz	1	2	3	4	5
11. Inspirado	1	2	3	4	5
12. Satisfeito	1	2	3	4	5
13. Realizado	1	2	3	4	5
14. Zangado	1	2	3	4	5
15. Ansioso	1	2	3	4	5
16. Divertido	1	2	3	4	5
17. Confuso	1	2	3	4	5
18. Deprimido	1	2	3	4	5
19. Desencorajado	1	2	3	4	5
20. Enérgico	1	2	3	4	5
21. Radiante	1	2	3	4	5
22. Receoso	1	2	3	4	5
23. Furioso	1	2	3	4	5
24. Cansado	1	2	3	4	5

25. Intimidado	1	2	3	4	5
26. Infeliz	1	2	3	4	5
27. Orgulhoso	1	2	3	4	5
28. Descontraído	1	2	3	4	5

Responda de acordo com as afirmações em uma escala de 1 (DISCORDO TOTALMENTE) a 5 (CONCORDO TOTALMENTE)

Os homens são tão qualificados quanto as mulheres para cuidar do bebê e se conectar emocionalmente com ele	1	2	3	4	5
Em algum momento no future, os homens farão tanto uso quanto mulheres das medidas que as empresas oferecem para conseguir um bom equilíbrio trabalho-família	1	2	3	4	5

Dados Biográficos

Género	
Feminino	
Masculino	

Idade:
Nº Filhos:
Idade dos Filhos:

Estado Civil	
Solteiro	
Divorciado	
Casado/União de Facto	

Habilitações Literárias		Atividade Profissional:		Vinculo contratual	
Ensino Primário				Contrato c/ Termo	
Ensino Básico				Contrato s/ Termo	
Ensino Secundário				Trabalhador Independente	
Licenciatura				Outro	
Mestrado		Tempo na empresa:			
Pós-Graduação		Nº Empregos:			
Doutoramento		Instituição			
		Pública			
		Privada			
A sua chefia é flexível com os horários?				Sim	Não
Tem isenção de horário?				Sim	Não
Exerce um cargo de chefia?				Sim	Não

Dados sobre o Agregado Familiar

1. Nº pessoas do agregado familiar: _____

2. Tem a cargo pessoas com necessidades especiais? Sim____ Não____

A EMPRESA ONDE TRABALHA TEM POLÍTICAS AMIGAS DA FAMÍLIA?

Nada difícil	Pouco difícil	Indiferente	Difícil	Muito difícil	Extremamente difícil

Costuma usar da possibilidade de flexibilidade de horário

Nada difícil	Pouco difícil	Indiferente	Difícil	Muito difícil	Extremamente difícil

4. Qual o grau de dificuldade em arranjar tempo para as atividades que gosta?

Nada difícil	Pouco difícil	Indiferente	Difícil	Muito difícil	Extremamente difícil

OBRIGADO PELA SUA PARTICIPAÇÃO!