



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Eduarda Maria Balazeiro Gomes Martins

**A Relação entre a Situação Familiar de
Trabalhadores e o *Stress* e *Engagement*
Profissional**

outubro de 2016



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Eduarda Maria Balazeiro Gomes Martins

**A Relação entre a Situação Familiar de
Trabalhadores e o *Stress e Engagement*
Profissional**

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Psicologia Aplicada

Trabalho efetuado sob a orientação da

Professora Doutora Ana Luísa Oliveira Marques Veloso

outubro de 2016

Declaração

Nome: Eduarda Maria Balazeiro Gomes Martins

Endereço eletrónico: eduarda.dpsf@hotmail.com

Telemóvel: 939092771

Número do Bilhete de Identidade: 11042613

Título da Tese de Mestrado:

A Relação entre a Situação Familiar de Trabalhadores e o *Stress e Engagement* Profissional

Orientador:

Professora Doutora Ana Luísa Oliveira Marques Veloso

Ano de Conclusão: 2016

Designação do Mestrado: Mestrado em Psicologia Aplicada

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA TESE/TRABALHO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho, ____ de _____ de _____

Assinatura: _____ - _____

Índice	
Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	iv
Abstract	v
1. Introdução	6
1.1.Estudos Centrados na Relação Família -Trabalho.....	8
2. Metodologia.....	11
2.1. Participantes.....	11
2.2. Instrumentos	12
2.3. Procedimentos	14
3. Resultados.....	15
3.1.Resultados Qualitativos	15
3.2.Resultados Quantitativos	20
4. Discussão	21
5. Referências Bibliográficas	25

Agradecimentos

Aproveito esta parte da tese para expressar a minha gratidão a todos aqueles que contribuíram para a finalização desta etapa do meu percurso académico e tornaram possível o enriquecimento dos meus conhecimentos.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à minha orientadora de Tese, à Doutora Ana Luísa Marques Veloso, Professora Auxiliar do Departamento de Psicologia da *Universidade do Minho*, por me ter acompanhado consoante a sua disponibilidade, partilhando conhecimentos e conselhos valiosos para a realização deste trabalho.

Agradeço à Universidade do Minho, concretamente pela minha formação em psicologia e oportunidade de crescimento pessoal.

Quero deixar um agradecimento aos profissionais de psicologia que trabalharam comigo na primeira entrevista, no acordo interjuízes e me auxiliaram numa primeira parte da análise qualitativa. Obrigada pela colaboração e apoio, estes foram cruciais na fase inicial deste estudo.

A minha gratidão à minha Família Religiosa, Congregação da Divina Providência e Sagrada Família, à qual pertenço há 20 anos, por me possibilitarem a continuidade dos meus estudos e motivarem a minha formação académica. Um grande obrigada pela confiança que depositaram em mim, desde a primeira hora!

À minha família biológica agradeço todo o amor incondicional, todo o carinho recebido, que me torna na pessoa que eu hoje sou. Um especial obrigada ao meu primo Luís, pela presença constante e pelo apoio emocional e moral.

À minha amiga e colega de curso, Ana Manuel Gomes, um agradecimento especial, pela amizade, incentivo permanente, pela paciência e pelo encorajamento mútuo face às adversidades. Às minhas colegas do MPA: Gisela, Maria, Nádía e Teresa pelo apoio em muitos momentos de dificuldade e dúvidas, no processo desta tese.

A Deus, elevo a minha gratidão pela finalização desta etapa da minha vida, confio-Lhe o conhecimento adquirido e que Ele estenda a Sua Graça e favoreça o meu percurso na área e no âmbito do serviço humanitário.

A Relação entre a Situação Familiar de Trabalhadores e o *Stress* e *Engagement* Profissional**Resumo**

A vida dos trabalhadores desenvolve-se nos contextos familiar e profissional, cuja relação poderá resultar em influências positivas e/ou negativas. O presente estudo explorou a relação família-trabalho, considerando duas variáveis da situação familiar (com ou sem filhos e o agregado familiar) e duas componentes do trabalho (*Engagement* profissional e *Stress* ocupacional). Participaram neste estudo 220 trabalhadores. A investigação partiu de uma entrevista qualitativa exploratória inicial, procedendo-se depois a uma análise quantitativa. Os instrumentos consistiram: questionário sociodemográfico - para caracterização da situação familiar; *Utrecht Work Engagement Scale* e o *Questionário de Stress Ocupacional* - para avaliação da situação profissional. Os resultados qualitativos revelaram que as trabalhadoras sem filhos (TSF) relatam sucesso na separação de ambos os contextos familiar e profissional, enquanto nas trabalhadoras com filhos (TCF) nem todas relatam conseguir este equilíbrio. As únicas situações que ambas trabalhadoras referem dificultar a gestão trabalho-família decorre do falecimento ou doença de um familiar, provocando assim *stress* profissional. Todas as trabalhadoras consideraram os familiares uma forte rede de suporte crucial à relação família-trabalho. Os resultados quantitativos não apresentaram uma influência significativa entre as variáveis familiares e os níveis de *engagement* e *stress* profissional. Posteriormente, foram discutidos os resultados e implicações para este estudo.

Palavras-chave: relação família-trabalho, *work engagement*, *stress* ocupacional.

The Relation Between Workers' Family Situation and Professional Engagement and Stress

Abstract

A worker's life develops in family and professional contexts, which relation could result in positive and/or negative influences. The present study explores the relation family-work, considering two family variables (with or without children and family unit) and two work components (work engagement and occupational stress). In this study participated 220 workers. The investigation initiated from an exploratory qualitative interview, followed by a quantitative analyses. Instruments consisted of Sociodemographic questionnaire – to characterize the family situation; *Utrecht Work Engagement Scale* (Chambel & Farina, 2015) and *Questionário de Stress Ocupacional* (Gomes, 2010) - to evaluate the professional situation. Qualitative results showed that female workers without children (TSF) reported success in separating the family and professional contexts, while amongst female workers with children (TCF) not all reported managing this balance. The only situations both workers referred to disturb the family-work management involved the deceasing or sickening of a relative, thus resulting in occupational *stress*. All workers considered family to be a strong social supportive network crucial to the family-work relation. Quantitative results showed no significant influence between family variables and levels of work engagement and stress. Further the results and implications of this study were discussed.

Keywords: family-work relation, work engagement, occupational stress.

1. Introdução

O século XX proporcionou uma série de transformações nas sociedades industrializadas, também sentidas em Portugal nas últimas três décadas, concretamente ao nível da composição socioprofissional da população portuguesa, da crescente feminização da população ativa e da estruturação familiar (Arday, 2004; Gómez, 2004; Guerreiro, Lourenço, & Pereira, 2006). Destacam-se alterações sociais como o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e uma maior presença dos homens nas atividades da vida familiar (Andrade, 2015; Chambel & Ribeiro, 2014).

A família é um fenómeno humano, estruturado e integrado na nossa sociedade, compreendendo um conjunto de relações diferenciadas. Inicialmente apresentava-se com um modelo patriarcal e, atualmente, com os novos valores instaurados, compreende um modelo de família descentralizado, democrático e igualitário (Farias, 2004). A nível familiar, a investigação tem demonstrado que as mulheres assumem a maioria das tarefas relacionadas com a casa e com os filhos, funções definidas culturalmente como femininas (Matias & Fontaine, 2012), facto familiar que parece ser transversal em diferentes culturas e níveis socioeconómicos. No entanto, observam-se variações no envolvimento dos homens no trabalho doméstico (Matias, Andrade, & Fontaine, 2011). Ao nível do mercado de trabalho, em Portugal, as mulheres têm uma presença mais elevada à escala europeia (Casaca, 2013), sendo que cerca de 61.1% as mulheres que trabalham fora de casa, representando assim uma força de trabalho significativa, contribuindo significativamente para o sustento económico da família. Segundo Casaca (2013), o nosso país tem uma participação elevada de parceiros empregados a tempo inteiro, com cerca de 68% de casais assumindo uma participação ativa na atividade económica. Assim a sociedade portuguesa, exhibe como mais frequente o modelo de casais de duplo-emprego (Matias et al., 2011). A nível de situação familiar, a maioria das pessoas vive com os pais (43%), cerca de 15% vivem sós, aproximadamente 6% vive com os filhos/as e cerca de 37% são casados ou vivem união de facto (Casaca, 2013).

O atual modelo de famílias baseia-se no desempenho da atividade profissional por parte dos dois cônjuges, no entanto a preocupação das consequências negativas centram-se nas mulheres, uma vez que estas tendem a acumular papéis (e.g., profissão, organização da vida familiar e o cuidado com os filhos) (Andrade, 2015). Na divisão do trabalho na família, sobressaem as atividades familiares (e.g., cuidado dos filhos e tarefas domésticas) estando as mesmas relacionadas com maiores perceções de conflito, sentido pelas mães. O ‘cuidar dos filhos’ é das atividades que mais tempo absorve às mulheres/mães e, analisando paralelamente a

idade dos filhos, compreendeu-se que quanto mais novos forem mais tempo/horas de dedicação vão necessitar (Cordeiro, 2008).

A vida de cada trabalhador está pautada pelo desempenho, em paralelo, de duas funções cruciais, familiar e profissional, que não acontecem de forma isolada, sendo que desta relação poderão surgir múltiplas influências positivas e/ou negativas (Chambel & Ribeiro, 2014). Existe um interesse científico na procura de compreensão desta relação entre trabalho e família, “porque o equilíbrio entre estas duas esferas da vida dos trabalhadores afeta os seus níveis de bem-estar, as suas atitudes e os seus comportamentos, mas também porque este equilíbrio está dependente, pelo menos em parte, de diferentes características organizacionais” (Chambel, & Ribeiro, 2014, p. 7).

O trabalho fora de casa a tempo inteiro, ser marido/mulher, ser pai/mãe de crianças pequenas, ter de realizar o trabalho doméstico, apresenta-se hoje, para certos indivíduos, um desafio, no qual a sua conciliação não se apresenta fácil, devido às exigências familiares e profissionais (Ribeiro & Pimenta, 2014).

A partir da literatura é possível perceber que as ocupações profissionais dos pais, quando apresentam cargas horárias mais pesadas, interferem na interação direta com a família (Coser, Martinez, & Pamplin, 2013).

De acordo com a literatura, tende a existir impacto na relação trabalho-família sempre que um domínio colide com o outro, sucedendo pressões ao nível profissional que se tornam fonte de conflito no meio familiar e pressões ao nível familiar que se tornam fonte de conflito no meio profissional (Matias et al., 2011).

Dadas as recentes alterações na estrutura profissional e familiar e a importância de um bom equilíbrio entre estes dois contextos para a qualidade de vida, o presente estudo pretendeu explorar a relação entre família-trabalho, atendendo a dois domínios de avaliação da expressão profissional: *engagement* profissional e *stress* ocupacional.

O *engagement* profissional pode ser compreendido como uma dimensão que pretende explicar o funcionamento ótimo dos indivíduos nas organizações, manifestando-se através de um estado psicológico positivo, caracterizado por altos níveis de energia, vigor, dedicação e entusiasmo pelo trabalho, bem como uma total absorção, concentração na atividade laboral (Salanova & Schaufeli, 2004; Schaufeli & Bakker, 2004). Um conceito relacionado com o movimento da Psicologia Positiva (Salanova & Schaufeli, 2004).

A relação entre família e trabalho, no âmbito do *engagement* profissional, apresenta controvérsia. De acordo com Adekola (2011), os trabalhadores solteiros revelaram maiores níveis de *engagement*. Por oposição e segundo Costa (2013), são os trabalhadores casados/união

de facto que apresentam níveis de *engagement* mais elevados quando comparados com o grupo dos solteiros e/ou divorciados/separados.

O fenómeno do *stress* ocupacional, caracteriza-se por um estado psicológico e físico, que ocorre quando os recursos que o indivíduo dispõe são insuficientes para gerir as pressões e consequências da situação em causa (Kazmi, Amjad, & Khan, 2008). Trata-se de um fenómeno que provoca diversas oscilações e que requer uma gestão equilibrada (Vaz-Serra, 1999). A relação entre família e trabalho, no âmbito do *stress* ocupacional, é estudada por Paschoal e Tamayo (2005), cujos resultados indicaram uma interferência família-trabalho com impacto nos níveis de *stress* ocupacional, sendo que quanto maior os níveis de interferência, maior o *stress* sentido.

No presente estudo pretende-se continuar a explorar este fenómeno tão patente na nossa sociedade, uma vez que devido à diversidade dos contextos família-trabalho existe a probabilidade de ocorrerem momentos de bastante envolvimento pessoal e por outro lado momentos de maior tensão entre os indivíduos (Rothbard, 2001). Quando o *stress* ultrapassa a resistência do indivíduo é considerado uma experiência desagradável, desgastante, surgindo assim consequências negativas com manifestações de natureza fisiológica, cognitiva e emocional (Vaz-Serra, 1999), trazendo prejuízo para a atividade profissional e relacionamento interpessoal no trabalho (Lucas & Passos, 2009).

Esta sucessão de ocorrências mais ou menos desajustadas poderão facilitar constrangimentos de tempo e dificultar a conciliação da vida profissional e familiar, que nem sempre são fáceis de gerir (Rothbard, 2001).

Ao nível individual e organizacional, o impacto do *stress* ocupacional continua a merecer atenção por parte de investigadores, no sentido de colmatar e perceber como contornar os seus efeitos negativos (Dewe et al., 2001).

O contexto social atual apresenta um agravamento entre a conciliação da vida familiar e profissional, afetando a manifestação de igualdade de oportunidades e direitos entre o ser humano, quer ao nível da família quer nas situações de trabalho (Guerreiro et al., 2006).

1.1. Estudos Centrados na Relação Família -Trabalho

Esta trata-se de uma temática controversa e as posições que investigadores assumem face ao equilíbrio trabalho-família podem categorizar-se em: uns que reconhecem o conflito mas que referem como não problemático (Rocha, Almeida, Silva, & Cezar-Vaz, 2011), outros que assumem que esse conflito é problemático e decorre da incompatibilidade entre os horários de trabalho extensos e exigências familiares (Chambel, & Ribeiro, 2014).

De acordo com Allen (2001) existe uma tensão permanente entre o papel a desempenhar no trabalho e o papel a desempenhar na família. Esta tensão resulta da contradição entre elevadas exigências e baixos recursos de *coping*, variando em função de fatores individuais, familiares, e relacionados com o trabalho (Allen, 2001).

As alterações no domínio familiar tendem a provocar um aumento das dificuldades nos domínios mais importantes da vida social e profissional (Guerreiro et al., 2006). Segundo os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE, 2012) as mulheres casam e são mães cada vez mais tarde e têm menos filhos, sobretudo as que têm um nível superior e obtêm uma maior participação no mercado de trabalho.

Para Winslow (2005) a parentalidade requer um acréscimo de exigências no desempenho dos papéis familiares. “O intenso envolvimento com as crianças que se espera dos pais pode tornar a participação e o envolvimento no trabalho mais problemático, contribuindo para o conflito família-trabalho” (Matias et al., 2011, p. 26). Pais com filhos em idade pré-escolar estão sujeitos a mais exigências, particularmente as mães estão mais propensas a apresentar maiores níveis de conflito e desequilíbrio (Ribeiro & Pimenta, 2014).

De acordo com Rodrigues, Barroso e Caetano (2010) quando os pais beneficiam de sistemas de apoio ao nível do cuidado dos filhos, na responsabilidade parental, existe uma maior expressão de satisfação na relação trabalho-família.

No entanto, nem todos os autores encontraram uma relação entre ter filhos e impacto no trabalho. O estudo realizado por Costa (2013) procurou verificar a relação dos trabalhadores sem filhos (TSF) e dos trabalhadores com filhos (TCF) e o seu *engagement* profissional, sendo possível verificar não existirem diferenças estatisticamente significativas entre estas variáveis.

Para além dos filhos, outro fator desestabilizador pode consistir na situação de residência dos pais trabalhadores, nomeadamente, com quem vivem, não apenas aqueles que dependem deles, mas também quem os apoia e a qualidade da relação entre familiares. De acordo com Rocha et al. (2011) a existência de afeto e apreciação nas relações familiares apresentam-se como condições favoráveis para o indivíduo se apresentar e desenvolver a sua atividade profissional, com uma maior autoconfiança.

Segundo Chambel e Ribeiro (2014), e tal como referimos anteriormente, a composição atual dos agregados familiares tem sofrido algumas alterações: (1) crescente entrada de mulheres no mercado de trabalho; (2) participação mais ativa dos homens na vida familiar; e (3) número crescente de famílias monoparentais.

Famílias monoparentais estão sujeitas a níveis de *stress* mais elevado, uma vez que possuem menos recursos de poder de aquisição e uma menor rede de apoio (Gallo & Williams,

2008). Nas famílias monoparentais femininas, situações em que mulheres e filhos vivem sem a presença de um cônjuge, poderão surgir obstáculos adicionais ao nível do balanço das exigências de trabalho e exigências familiares, devido à diminuição de parentes que colaboram ou familiares dependentes, que estão necessitados de cuidados (Sorj, Fontes, & Machado, 2007)

No entanto, mesmo para indivíduos casados, conciliar a vida do trabalho e da família não é tarefa fácil. Mães casadas, com crianças a seu cuidado e a trabalhar a tempo inteiro, passam por períodos de *stress* e de tensão por motivos de baixa ou inexistente colaboração do marido nas tarefas de casa e exigências ao nível da prestação de cuidados às crianças (Cardoso, 2013).

Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, e Baltes (2010) referem que trabalhadores casados e com filhos têm acrescidos papéis e responsabilidades. Estes trabalhadores são confrontados com exigências de tempo e de trabalho, e outros fatores laborais stressantes, que resultam numa maior tendência para conflitos na relação trabalho-família, quando comparados com indivíduos solteiros e/ou que não tenham responsabilidades parentais (Michel et al., 2010).

Em suma, fatores familiares que poderão interferir com a vida profissional podem ser: o conflito de papéis familiares, a ambiguidade de papéis na estrutura familiar, sobrecarga de papéis, exigências de tempo, exigências de filhos, a qualidade das relações familiares e a personalidade dos elementos do agregado familiar (Michel et al., 2010).

Os estudos mais recentes que investigaram esta temática revelam uma influência mútua entre os contextos de família e trabalho. O estudo de Rocha et al. (2011) pretendeu investigar a direcionalidade da interferência trabalho-família, num total de 92 casais com filhos, através de métodos de análise quantitativos. Resultados indicaram uma bidirecionalidade da relação, na medida em que relatos das entrevistas dos participantes mostraram uma influência negativa do cansaço e desgaste profissional na realização de tarefas familiares, bem como uma influência positiva do suporte familiar para a resolução de problemas profissionais e o enfrentamento de desafios no trabalho (Rocha et al., 2011).

Num outro estudo mais recente, realizado por Mendonça e Matos (2015), ao investigar a relação trabalho-família foram analisadas estratégias de conciliação entre os dois contextos. Resultados indicaram a existência de experiências de compensação, segmentação e de interferência na conciliação entre o trabalho e a família, tendo sido a relação de vinculação com o companheiro um fator determinante evidenciado pelos participantes (Mendonça & Matos, 2015). Adicionalmente e de acordo com Furtado (2012), os estudos relacionados com o conflito trabalho-família revelam que o número de filhos influencia esta relação, uma vez que estes representam um maior consumo de tempo, energia e recursos económicos, que crescem às exigências da família e tendem a afetar o trabalho.

Deste modo e para o presente estudo foram analisadas as variáveis de ter ou não filhos e o agregado familiar dos pais trabalhadores, ou seja, a sua estrutura de apoio familiar, de modo a investigar a influência destas no *engagement* profissional e *stress* ocupacional. Estamos interessados em perceber se a situação familiar dos trabalhadores tem relação com a experiência de *engagement* e *stress* no trabalho. De igual modo, iremos tentar perceber algumas das estratégias que pais trabalhadores utilizam para gerir a vida nestes dois contextos.

2. Metodologia

No presente estudo, optou-se por um *design* misto, tendo a investigação partido inicialmente de uma entrevista qualitativa exploratória para analisar fatores de situação familiar e posteriormente, recorrendo-se a um método quantitativo de testes inferenciais, para avaliar a influência dos filhos e o agregado familiar no *engagement* profissional e *stress* ocupacional dos trabalhadores.

2.1. Participantes

Este estudo incluiu uma amostra de conveniência composta por um total de 220 trabalhadores portugueses, de idades compreendidas entre 20 e 63 anos ($M=35.33$, $DP=7.43$). O tipo de profissões exercidas pelos trabalhadores diferem e, de acordo com a Classificação Nacional de Profissões (INE - Instituto Nacional de Estatística, 2011), a amostra deste estudo é constituída por profissionais: *Especialistas das Actividades Intelectuais e Científicas* ($n= 99$); *Técnicos e Profissões de Nível Intermédio* ($n= 10$); *Pessoal Administrativo* ($n= 31$); *Trabalhadores dos Serviços Pessoais, de Protecção e Segurança e Vendedores* ($n= 41$); *Trabalhadores Qualificados da Indústria, Construção e Artífices* ($n= 28$); *Operadores de Instalações e Máquinas* ($n= 3$); e *Trabalhadores Não Qualificados* ($n= 8$).

Os participantes da amostra qualitativa consistiram num total de apenas dez trabalhadoras portuguesas, dada a limitação do tempo disponível para efetuar esta parte da investigação e indisponibilidade dos outros participantes, que impossibilitaram a obtenção de uma amostra de trabalhadores masculinos. A amostra para esta parte qualitativa da investigação foi recrutada presencialmente no Jardim de Infância do Centro Paroquial de S. Lázaro, no Centro de Solidariedade da Sagrada Família e na Universidade do Minho. As trabalhadoras tinham idades compreendidas entre os 24 e 49 anos, sendo que cinco destas reportaram ter filhos, em idade pré-escolar e adolescência (TCF), enquanto as restantes cinco não tinham filhos (TSF). Ao nível do agregado familiar, os TCF residiam com o marido e filhos, enquanto três das TSF residiam com o companheiro e duas com os pais.

Participaram na parte quantitativa um grupo de 109 TCF (49.50%) e o outro grupo de 111 TSF (50.50%), dos quais 72 (32.7%) pertencem ao sexo masculino (32.7%) e 148 (67.3%) ao sexo feminino. Quanto ao estado civil, 79 (35.9%) são solteiros, 137 (62.7%) estão casados/união de facto, três (1.4%) estão divorciados e um (0.5%) é viúvo(a). A nível do agregado familiar, 151 (68.6%) vive com o companheiro(a), 59 (26.8%) vive em casa dos pais, 6 (2.7%) indivíduos vivem em outra situação e 4 (1.8%) vivem sozinhos.

O recrutamento dos trabalhadores para a parte quantitativa decorreu presencialmente e *online*, tendo a amostra presencial sido recrutada com recurso ao Jardim de Infância da Fundação Mundos de Vida, Jardim de Infância do Centro Paroquial de S. Lázaro, Centro de Solidariedade da Sagrada Família, Jardim de Infância de S. José de Cluny e Universidade do Minho. A amostra *online* foi recrutada através de redes sociais e *facebook*.

Os critérios de inclusão dos participantes compreendiam: serem TSF e TCF, estarem inseridos numa atividade profissional remunerada e, no caso dos TCF, terem pelo menos um filho na pré-escolar. Para este estudo foi garantida a confidencialidade da informação e participação voluntária.

2.2. Instrumentos

Entrevista Qualitativa

No âmbito da realização das entrevistas semi-estruturadas foi criado um guião para explorar a temática junto das TSF e TCF. Este guião foi composto por duas partes: a primeira parte continha informação pessoal, familiar, organizacional e função de cada participante no seu contexto laboral. A segunda parte consistiu em explorar a relação da família no seu trabalho e compreender níveis de *engagement* profissional e *stress* ocupacional. Tomou-se como opção aferir a perceção das entrevistadas quando confrontadas com acontecimento(s) /situação(ões) familiares significativas e influencias para o *engagement* profissional e *stress* ocupacional, nas quais tenham participado e/ou presenciado. Além disso, colocaram-se questões sobre a colaboração da família, a experiência pessoal no trabalho, estratégias que utilizam na relação família-trabalho, bem como expressão de dificuldades sentidas. Incluíram-se como questões no guião das entrevistas os seguintes itens: “*Descreva um acontecimento/situação familiar nos quais participou/presenciou, que tenham sido significativos (positivos ou negativos) para si e considere que influenciaram o seu envolvimento no trabalho, bem como o stress na sua atividade profissional*”; “*Fale-me da influência da família no seu trabalho?*”; “*A sua família ajuda-a em que sentido?*”; “*Quando se envolve no seu trabalho o que sente?*”; “*Partilhe como*

gere o equilíbrio entre família e o seu trabalho?” e “Diga-me quais as dificuldades sentidas a partir desta relação?”.

Questionário Sociodemográfico

Inicialmente foi criado para este estudo, um questionário sociodemográfico, administrado aos dois grupos da amostra (TSF e TCF) presencialmente e *online*. Foram recolhidas informações sobre: idade, sexo, estado civil, grau académico, agregado familiar, número de filhos, setor de atividade, categoria profissional, antiguidade na organização, vínculo laboral (contrato sem termo/efetivo; contrato a termo certo) e horário de trabalho (a tempo inteiro, a tempo parcial, fixo, flexível ou turnos).

Posteriormente, administrou-se da mesma forma, presencialmente e *online*, os questionários de avaliação do *engagement* profissional e *stress* ocupacional dos trabalhadores.

Questionário Work Engagement

Utilizou-se a versão portuguesa e reduzida de nove itens, a *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) (Chambel & Farina, 2015), que abrange três dimensões do *Engagement*: *Vigor*, *Dedicação* e *Absorção*. Este questionário foi avaliado através de uma escala tipo *Likert*, que varia entre “0- Nunca” e “6 - Todos os dias” face ao *engagement* sentido pelos participantes no seu trabalho. Os valores totais de cada dimensão do *Work Engagement* foram somados para se obter um valor global total de *engagement*.

Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral

Foi administrado o *Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral*, QSO-VG (Gomes, 2010) com o objetivo de avaliar o *stress* ocupacional. Este questionário avalia o *stress* ocupacional consoante 24 itens distribuídos em sete subescalas diferentes: (1) “*Relação com os utentes*”, (2) *Relação com as chefias*”, (3) “*Relação com colegas*”, (4) “*Excesso de trabalho*”, (5) “*Carreira e remuneração*”, (6) “*Problemas familiares*”, (7) “*Condições de trabalho*” (Gomes, 2010). O indivíduo responde através de uma escala tipo *Likert* que varia entre “0 - Nenhum *stress*” e 4 - Elevado *stress*” (Gomes, 2010). A pontuação foi obtida através da soma dos itens correspondentes a cada dimensão, dividindo-se depois os valores encontrados pelo total de itens da subescala. Os valores de cada subescala foram somados para se obter um valor global total do *stress*.

2.3. Procedimentos

Foi apresentado o pedido de colaboração e o consentimento informado às organizações e participantes, explicitando os objetivos do projeto de investigação e foi assegurada a confidencialidade e anonimato dos resultados obtidos.

As entrevistas ocorreram previamente no sentido de ser realizado uma análise exploratória para compreender, junto das TSF e TCF, a sua perceção de *engagement* profissional e de *stress* ocupacional, assim como compreender estratégias de gestão pessoal da sua vida familiar e profissional. A gravação das entrevistas teve uma duração média de 10 minutos, tendo, posteriormente, sido realizada uma transcrição integral da mesma.

Os questionários foram disponibilizados em formato de papel e através de uma plataforma *online* (*Data Collection*). A distribuição dos questionários e protocolos (em suporte de papel) nas instituições foram assumidos pelas responsáveis das mesmas. Cada participante levou o questionário e devolveu-o devidamente preenchido e fechado num envelope, por cada participante, depois foram colocados numa caixa/urna, existente na receção da respetiva organização, posteriormente, foram recolhidos pela investigadora deste estudo. A nível *online* o preenchimento decorreu através de um *link* disponibilizado em diversas plataformas.

Procedimentos Qualitativos

A partir do conteúdo das entrevistas foram selecionados e excluídos temas. São exemplos de temas excluídos: informação da família alargada fora do contexto de vivência diário, detalhes demasiado pormenorizados do quotidiano, detalhes demasiado pormenorizados sobre experiências com clientes, entre outros. Relativamente às gravações, os entrevistados foram informados que perante qualquer desconforto tinham a possibilidade de escolher parar a gravação a qualquer momento.

Os dados obtidos nas entrevistas qualitativas foram analisados com recursos à *Template analysis* (King, 2011). O processo consistiu na organização do conteúdo das entrevistas por *Temas* e *subtemas* (ver Tabela 1, nos Resultados Qualitativos apresentados mais à frente).

Na primeira entrevista foi efetuado um acordo interjuízes em que cada juiz selecionou alguns excertos da entrevistas que na sua prespetiva melhor se adequavam aos temas predefinidos pelo investigador. Após esta seleção decorreu uma reunião, com todos os juízes e a investigadora, para serem apresentados/discutidos os excertos e encontrarem um consenso quanto ao enquadramento temático dos excertos. Deste trabalho resultou a necessidade de a investigadora realizar um aperfeiçoamento e suprimento de alguns conceitos temáticos definidos

(ver Tabela 1 - *Template* Inicial e Final). Finalizada a análise da primeira entrevista, o mesmo processo foi aplicado às restantes.

Para diferenciar os dois grupos de entrevistas analisados (TSF e TCF), as expressões referentes às entrevistas com as TSF foram sinalizadas com a letra *E*, seguida pelo número do participante a que a entrevista correspondia (e.g., E1 – Entrevista à participante um), enquanto, que as entrevistas das TCF foram catalogadas com a letra *E*, seguida do número do participante correspondente, seguida pela letra *F* (código para filhos) e o número de filhos que dado participante tinha (e.g., E4F2 - Entrevista à participante quatro com dois filhos).

Procedimentos Quantitativos

Para analisar a relação entre ter ou não ter filhos e agregado familiar com níveis de *engagement* profissional e *stress* ocupacional, inseriram-se os respetivos dados das variáveis numa base de dados estatística e utilizou-se o *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*, versão 22.0 para *Windows*, na análise de dados. Procedeu-se a uma análise estatística descritiva para caracterização da amostra e a uma análise inferencial com recurso a Testes de Associação para investigar a relação entre níveis de *engagement* e *stress* e a situação familiar dos trabalhadores, nomeadamente, ter ou não filhos e agregado familiar.

Após realizada a análise exploratória das variáveis transformadas e de acordo com o *Manual de Análise de Dados Quantitativos Com Recurso ao IBM SPSS* (Martins, 2011), os resultados revelaram não estarem cumpridos os pressupostos subjacentes à utilização dos testes paramétricos (Assimetria = -1.12; Curtose = 3.47; Kolmogorov-Smirnov, $p = .001$). Face ao exposto, optou-se por manter as variáveis ordinais e efetuar os correspondentes testes não-paramétricos de associação, *Teste do Qui-Quadrado*.

3. Resultados

Nesta secção serão apresentados numa primeira fase os resultados das entrevistas qualitativas, seguido dos resultados dos questionários também referente a este estudo, mas da fase quantitativa.

3.1. Resultados Qualitativos

Através da *Template analysis* (King, 2011) foi possível conhecer de forma mais aprofundada o contexto e suporte familiar das TSF e TCF e por outro lado adquiriu-se informações necessárias sobre as implicações da família na realidade concreta da trabalhadora

com e sem filhos. Na Tabela 1, é possível observar a *Template* inicial (antes do acordo interjuízes e aperfeiçoamento das temáticas pela investigadora) e *Template* final da análise das entrevistas. A *Template* final está dividida em três temáticas principais: Domínio família-trabalho, *Engagement* profissional e *Stress* ocupacional do trabalhador. O primeiro *Tema* é composto por três *subtemas* e os dois últimos por um.

Tabela 1
Template Inicial e Final

Trabalhadores com/sem filhos	
TEMPLATE INICIAL	TEMPLATE FINAL
1. Domínio família-trabalho	1. Domínio família-trabalho
1.1. Acontecimentos individuais/familiares significativos que influenciam os TSF e TCF	1.1. Acontecimentos individuais / familiares significativos que influenciam os TSF e TCF <ul style="list-style-type: none"> 1.1.1. Positivos 1.1.2. Negativos 1.1.3. Influência da família no trabalho
	1.2. Papel da família na gestão de vida dos TSF e TCF <ul style="list-style-type: none"> 1.2.1. Exigências e/ou dificuldades individuais, na relação família-trabalho 1.2.2. Envolvimento de familiares: todos os familiares 1.2.3. Suporte de diversos familiares na gestão do trabalho doméstico
	1.3. Equilíbrio: família – trabalho <ul style="list-style-type: none"> 1.3.1. Estratégias individuais na conciliação família-trabalho <ul style="list-style-type: none"> 1.3.1.1. Organização e planeamento 1.3.1.2. Separação família-trabalho
2. <i>Engagement</i> profissional	2. <i>Engagement</i> profissional
2.1. Dimensões do <i>engagement</i> dos TSF e TCF	2.1. Dimensões do <i>engagement</i> nos TSF e TCF <ul style="list-style-type: none"> 2.1.1. Percepção de <i>Vigor</i> 2.1.2. Percepção de <i>Absorção</i> 2.1.3. Percepção de <i>Dedicação</i>
3. <i>Stress</i> ocupacional do trabalhador	3. <i>Stress</i> ocupacional do trabalhador
3.1. Acontecimentos familiares que desenvolveram o <i>stress</i> no trabalhador	3.1. Acontecimentos familiares que desenvolveram o <i>stress</i> no trabalhador <ul style="list-style-type: none"> 3.1.1. Impacto do <i>stress</i> ocupacional nos TSF e TCF

Resultante da análise das entrevistas, referente ao Tema família-trabalho, foi possível perceber que, de um modo geral, as TSF revelam capacidade de organização, planeamento e competência para realizarem a separação de ambos contextos familiar e profissional (e.g., “*consigo conciliar bem*” – E1; “*há espaço, tempo e tudo na nossa vida (...) não deixo que o trabalho se meta na minha vida familiar*”- E8). As únicas situações mais problemáticas de gerir referidas consistiam em situações de doença grave ou situações de falecimento de um familiar próximo, sobre as quais não detêm controlo e que acabavam por influenciar negativamente o

envolvimento no trabalho e por provocar algum *stress* ocupacional (e.g., “*A minha avó teve cancro há alguns anos [...] isto acaba por influenciar um bocado no meu trabalho*” – E2; “*a morte da minha avó, o ano passado*” – E10). Ao nível do agregado familiar, as TSF referem perceber os seus familiares como rede de suporte e apoio (e.g., “*conversamos muito... estão lá para me ouvir, e eu acho que isso é muito importante*” – E8).

Em contraste, as TCF revelam uma percepção mais controversa e ambígua entre si, sendo que umas, tal como as TSF, referem conseguir um bom equilíbrio entre ambos os contextos de vida, à exceção de situações de doença (e.g., “*não tenho dificuldades em nada, consigo gerir tudo, é preciso haver organização*” – E4F2; “*tenho que ter tudo muito bem planeado*” – E9F2; “*quando tenho um filho doente [...] é pensar sempre se ele estará bem ou mesmo não poder vir trabalhar*” – E7F2). No entanto, outras referem uma interferência da vida familiar no contexto profissional (e.g., “*Claro que se tiver um problema na família, claro que também interfere no trabalho*” – E4F2, “*há situações que a gente consegue esquecer, de casa para o trabalho, há outras que influenciam*” – E7F2, “*Eu sabia que estavam bem entregues (os filhos), mas vim com a lágrima no olho trabalhar*” – E4F2).

Apesar desta controversa, à semelhança das TSF, as TCF revelam considerar os familiares uma forte rede de suporte. Pelo apurado das entrevistas, o agregado familiar das trabalhadoras surge como recurso/estratégia fundamental para a gestão da relação família-trabalho (e.g., “*nas tarefas se calhar, às vezes delego no marido*” – E9F2; “*para realizar o meu trabalho com mais sucesso [...] preciso realmente de ter esse apoio familiar... são muito disponíveis*” – E6F1).

Em relação ao tema *engagement* profissional, concretamente ao subtema do *Vigor*, as TSF e TCF adotam uma postura positiva face ao trabalho (e.g., “*fico feliz, gosto de trabalhar*” - E1; “*é cansativo e tudo, mas é gratificante*” - E2; “*eu venho sempre feliz trabalhar*” - E6F1; “*levantar de manhã e saber que vamos trabalhar e saber que gostamos daquilo que fazemos é muito importante*” - E4F2).

Ao nível do subtema da *Dedicação* manifestada pelas TSF e TCF, de um modo geral, destaca-se o entusiasmo/motivação no trabalho (e.g., “*Eu estou aqui porque eu gosto muito da equipa educativa*” - E1; “*adoro aquilo que eu faço... não me estou a imaginar noutra tipo de emprego, nem que me dessem o dobro*” - E4F2).

Relativamente ao subtema de *Absorção*, enquanto as TSF realçam o envolvimento profissional e afetivo com quem trabalham diretamente (e.g., “*já tenho uma ligação tão grande com os idosos*” - E2), as TCF destacaram a alegria de trabalhar intensamente como “*escape*” às suas preocupações familiares (e.g., “*quando estou envolvida (no trabalho), esqueço-me de*

tudo” - E8; “*aqui (no trabalho) não consegues por algum momento pensar nos problemas que deixastes em casa. Não consegues porque eles (crianças com quem trabalha) conseguem nos absorver.*” - E4F2).

Por fim, ao nível do *stress* ocupacional ambas as TSF e TCF referiram a existência de um conjunto de emoções intensas, e níveis de *stress* elevado, quer no âmbito do trabalho ou situação familiar, nomeadamente implicando acontecimentos que originam um desgaste físico e psicológico, como o falecimento de um familiar ou sensação de exaustão e desgaste no trabalho. (e.g., “*envolve muita coisa, é stress, emoção, sei lá [...] às vezes o psicológico torna-se mais cansativo que o físico. Por vezes nós chegamos a casa e descontamos naquele núcleo familiar.*” [...] *já não me lembra de dormir calmamente*” - E2, “*doença prolongada do meu pai, a morte do meu pai [...] trouxe muito stress, muitas vezes noites sem dormir, cansaço, dor*” - E8).

Algumas das TCF destacam como momento de *stress* o facto de serem paralelamente mãe de filhos pequenos (na pré-escolar) e exercerem profissões com épocas de trabalho por vezes intensas, sendo o tipo de profissão e idade dos filhos claramente um fator de influência para o *stress* ocupacional como sugerem alguns autores, nomeadamente, Martins (2013), Cordeiro (2008), Chambel e Barbosa (2014), Matias et al. (2011). Alguns relatos que exemplificam isto são: “*parte claro do stress, ser mãe, trabalho, pronto, conciliar as duas coisas. [...] Há empregos... o meu é, um bocado desgastante!*” - E4F2; “*claro que às vezes em alturas de festa (festivais escolares) estou mais stressada (com a organização do evento)*” - E6F1; “*o stress (da família) que envolve é esse, ter crianças pequeninas, pensar que eles vão ficar doentes e não ter com quem as deixar. Ter que faltar (ao trabalho) é também uma preocupação.*” - E4F2).

Como estratégia para gerir o *stress* ocupacional, as TSF referem que ajuda recorrer à família, desabafar e discutir problemas com familiares, pensar positivamente. Algumas frases que refletem isto são: “*Estou sempre a pensar, a pensar (...) a minha mãe disse não fiques triste, fizeste bem.*” - E1; “*A minha mãe é super-habilidosa e ajuda-me. Acho que o facto de ter alguém em casa a quem eu posso contar as coisas, acaba por influenciar positivamente.*” - E8.

Por sua vez, as TCF referem lidar com o *stress* ocupacional desabafando e partilhando obrigações e tarefas com os familiares, assegurando alguns momentos de qualidade com os filhos no fim-de-semana e algumas horas de trabalho (e.g., “*Às vezes tiro domingos para fazer os meus trabalhos (profissionais). Tem momentos que tiro para o meu filho... pode não ser quantidade mas ao menos qualidade. O apoio familiar... dá logo mais disponibilidade para realizar o meu trabalho com mais sucesso*” - E6F1; “*Se tiver alguém que fique com ele (filho doente) já venho (para o trabalho) com mais confiança.*” - E7F2).

3.2.Resultados Quantitativos

Associação entre situação familiar e engagement profissional

Para investigar se existe uma relação entre *engagement* profissional e as duas variáveis de situação familiar (com/sem filhos e agregado familiar) recorreu-se ao teste de associação Qui-Quadrado, inserindo-se na secção de *linha(s)* ‘com/sem filhos’ e ‘agregado familiar’; e na secção *coluna(s)* inseriu-se ‘*engagement* profissional’.

Tabela 2

Associação entre situação familiar e engagement profissional

	<i>Engagement Profissional</i>						<i>p</i>
	<i>n = 220</i>						
	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias	
	<i>N (%)</i>						
Com/sem filhos							.390
Com filhos (<i>n</i> =109)	2(1.8)	3(2.8)	9(8.3)	10(9.2)	56(51.4)	29(26.6)	
Sem filhos (<i>n</i> =111)	1(0.9)	0(0.0)	8(7.2)	17(15.3)	55(49.5)	30(27.0)	
Agregado familiar							.748
Vive com companheiro (<i>n</i> =151)	1(0.7)	3(2.0)	13(8.6)	19(12.6)	76(50.3)	39(25.8)	
Vive com os pais (<i>n</i> =59)	2(3.4)	0(0)	4(6.8)	5(8.5)	31(52.5)	17(28.8)	
Vive sozinho (<i>n</i> =4)	0(0)	0(0)	0(0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	
Outra situação (<i>n</i> =6)	0(0)	0(0)	0(0)	1(16.7)	3(50.0)	2(33.3)	

Verifica-se na Tabela 2 que não há uma associação significativa entre TSF e TCF ao nível do *engagement* profissional, $\chi^2(5) = 5,22$, $p = .390$. Relativamente ao ‘agregado familiar’ também não se verifica uma associação significativa entre esta variável e o *engagement* profissional, $\chi^2(15) = 11,07$, $p = .748$.

Associação entre situação familiar e stress ocupacional

Para investigar se existe uma relação entre *stress* ocupacional e as variáveis da situação familiar recorreu-se ao teste de associação Qui-Quadrado, inserindo-se na secção de *linha(s)* ‘com/sem filhos’ e ‘agregado familiar’; e na secção *coluna(s)* inseriu-se ‘*stress* ocupacional’.

Tabela 3

Associação entre situação familiar e stress ocupacional

	Stress Ocupacional					<i>p</i>
	<i>n</i> = 220					
	Nenhum Stress	Pouco stress	Moderado stress	Bastante Stress	Elevado stress	
	<i>N</i> (%)					
Com/sem filhos						.723
Com filhos (<i>n</i> =109)	6(5.5)	12(11.0)	38(34.9)	48(44.0)	5(4.6)	
Sem filhos (<i>n</i> =111)	7(6.3)	12(10.8)	31(27.9)	52(46.8)	9(8.1)	
Agregado familiar						.573
Vive com companheiro (<i>n</i> =151)	9(6.0)	17(11.3)	52(34.4)	65(43.0)	8(5.3)	
Vive com os pais (<i>n</i> =59)	3(5.1)	7(11.9)	15(25.4)	28(47.5)	6(10.2)	
Vive sozinho (<i>n</i> =4)	0(0)	0(0)	2(50.0)	2(50.0)	0(0)	
Outra situação (<i>n</i> =6)	1(16.7)	0(0)	0(0)	5(83.3)	0(0)	

Como podem verificar na Tabela 3 não há uma associação significativa entre TSF e TCF ao nível do *stress* ocupacional, $\chi^2(4) = 2.072$, $p = .723$. De igual modo, também não se verificaram diferenças significativas entre o ‘agregado familiar’ e o *stress* ocupacional, $\chi^2(12) = 10.49$, $p = .573$.

4. Discussão

Propusemo-nos neste estudo explorar a relação família-trabalho nos TSF e TCF, de modo a compreender o impacto do agregado e situação familiar dos trabalhadores no *engagement* profissional e *stress* ocupacional.

Resultados da análise qualitativa quanto à relação família-trabalho percecionada por TSF indicam uma boa capacidade de organização, planeamento e competência na separação dos contextos familiar e profissional. Corroborando estes resultados, Matias et al. (2011) revelam que a participação nas tarefas domésticas por parte das mulheres não se traduz em conflito significativo para as mesmas. Investigadores referem ainda que a segmentação pode ser uma estratégia observada nas entrevistas a trabalhadoras como método de separação do domínio profissional do familiar (Edwards & Rothbard, 2000; Mendonça & Matos, 2015). Deutsch (2001) refere ainda que alguns casais procuram dividir as responsabilidades das tarefas de forma igualitária.

Em contraste, as TCF revelam uma perceção mais controversa sendo que algumas, referem conseguir um bom equilíbrio entre ambos os contextos, à exceção em situações de aparecimento de doença, enquanto outras referem não conseguir este equilíbrio da relação

família-trabalho. O estudo de Matias et al. (2010), mostrou uma tendência para os casais apresentarem dificuldades na gestão de múltiplos papéis, complicada pela existência do duplo emprego. Adicionalmente, os resultados de estudos de casais com crianças pequenas apontam para a ocorrência de experiências de interferência na conciliação do trabalho e da família (Mendonça & Matos, 2015). No entanto, Rothbard (2001) realça ser possível, um indivíduo poder experienciar simultaneamente influências negativas e positivas no domínio trabalho-família.

As únicas situações mais problemáticas, para a gestão família-trabalho e potenciadoras de *stress* ocupacional, relatadas por ambas TSF e TCF ao nível de situações de doenças prolongadas e falecimento de familiares são corroborados pela literatura. Por exemplo, no estudo de Chambel (2014), o autor confirma a manifestação e aumento do *stress* em situações desta natureza. A experiência de sofrimento na família devido às situações de doença grave apresenta-se significativa na medida em que gera desgaste e confusão, resultantes do conflito entre a busca por explicações, as exigências familiares e os recursos disponíveis para enfrentar a situação (Bouso, 2010).

Relatos semelhantes entre ambos os grupos de trabalhadoras referindo os familiares como uma forte rede de suporte são também corroborados em estudos anteriores. No estudo de Rocha et al. (2011), a investigação revela que 43,5% dos pais e 41,8% das mães referem o ambiente familiar como fator de apoio e suporte no enfrentamento de desafios profissionais, reduzindo o *stress* ocupacional. Dessen e Braz (2000), também realçam o suporte familiar de membros da família e outros indivíduos (e.g., avós, tios, primos, vizinhos) como contributo para a redução do *stress* ocupacional. Mais recente, o estudo de Gonçalves (2011), verificou que mulheres gestoras vivenciam os contextos de trabalho e família através do extravasamento e recurso ao apoio de outras pessoas.

Em suma e pelo apurado das entrevistas, o agregado familiar das trabalhadoras surge como recurso/estratégia fundamental para a gestão da relação família-trabalho. Num estudo de Correia (2012), realizado com enfermeiros, verificou-se que os indivíduos casados ou em união de facto apresentam, em média, mais *engagement* profissional do que indivíduos solteiros/viúvos/divorciados. A presença do cônjuge no agregado é importante, sendo que, tendencialmente, nas tarefas e rotinas relacionadas diretamente com a criança, as mulheres/mães tendem a assumir esta responsabilidade, enquanto os pais demonstram-se mais ativos no domínio do suporte à mãe, exercício da autoridade/disciplina e brincadeiras/atividades de lazer (Deutsch, 2001; Pimenta, Veríssimo, Monteiro, & Costa, 2010).

Embora relatos das entrevistas não revelem diferenças ao nível do *engagement* profissional entre as TCF e TSF, no âmbito do vigor e dedicação, no subtema de absorção, as TSF realçaram o envolvimento profissional e afetivo com quem trabalham diretamente, enquanto as TCF destacaram a alegria de trabalhar intensamente como “*escape*” às suas preocupações familiares. Conclui-se assim que embora todas as trabalhadoras tenham revelado um *engagement* positivo no trabalho, a motivação por detrás desse *engagement* parece diferir. Segundo Zanfelicci (2009), que aborda esta temática, um esgotamento devido a questões familiares pode ser amenizado pelo trabalho, traduzindo-se este último num ambiente profissional no qual a pessoa se sinta produtiva e valorizada.

Por último, importa referir que as TCF destacam como fatores potenciadores de *stress* o tipo de profissão e idade dos filhos, podendo estes dificultar a gestão da família e trabalho. Segundo Cordeiro (2008), o cuidado dos filhos é uma atividade que despende muito do tempo das mulheres e ser mãe de filhos pequenos requer uma dedicação mais elevada. As TCF referem, ainda, que a gestão da relação família-trabalho depende do diálogo e partilha de obrigações. De acordo com Rocha et al. (2011) os trabalhadores que usufruem do apoio dos familiares, através do diálogo entre os membros da família, obtêm uma maior confiança de resolução de problemáticas profissionais e apresentam um aumento de competências e da capacidade de resposta às exigências do dia a dia.

Relativamente aos resultados quantitativos não se verificou uma relação significativa entre o *engagement* profissional e o *stress* ocupacional quando associados às variáveis de ter ou não filhos e ao agregado familiar de trabalhadores. Ribeiro e Pimenta (2014) corroboram este resultado e revelam não existirem diferenças significativas entre os TSF e os TCF ao nível da perceção de equilíbrio entre trabalho e família. Face à manifestação de dificuldades/conflitos na gestão destes dois contextos por TCF, os autores acrescentam ainda, não notarem nenhum favorecimento, por parte dos trabalhadores face a qualquer um dos papéis (parentalidade e trabalho), investindo em ambos em igual medida (Ribeiro & Pimenta, 2014). Noutro estudo, Costa (2013) revela que também não foram verificadas diferenças entre os TSF e os TCF ao nível do *engagement* profissional.

Importa referir que este se trata de um estudo preliminar, com algumas limitações, sendo necessário futuras investigações com uma amostra significativa de participantes e mais restritiva ao nível de variáveis de controlo. Realçam-se aqui variáveis que poderão estar a impactar os resultados do presente estudo, nomeadamente: o número de horas na atividade profissional, (Ferrie, 2001; Matias et al., 2011; Veríssimo et al., 2013); tipos de profissão exercida (Angst et al., 2009; Martins, 2013); a relação de compromisso com o cônjuge (Ford, Heinen, &

Langkamer, 2007); o estado civil dos trabalhadores (Costa, 2013); o número de filhos e dependentes no agregado familiar (Oliveira, Cavazotte, & Paciello, 2013); sintomas de depressão e/ou ansiedade (Schaufeli & Bakker, 2004).

Esta investigação apresenta algumas limitações nomeadamente para além das limitações das variáveis de controlo. Relativamente à parte qualitativa salienta-se o facto de as entrevistas terem sido feitas só à população feminina e a um número muito limitado. Entrevistar populações masculinas ou amostra mista, ofereceria um foco de estudo e análise mais abrangente no âmbito profissional.

Relativamente à parte quantitativa destaca-se o facto de termos um número elevado de participantes do sexo feminino, que contribui para uma amostra não homogénea. Futuramente seria importante utilizar uma amostra mais equilibrada, quer ao nível do sexo, quer da idade. Acresce, ainda, o facto de os nossos questionários terem sido realizados em diferentes redes sociais, o que não permitiu um controle presencial no preenchimento dos mesmos.

Este estudo apresenta limitações geográficas, na medida em que limita a amostra à zona Norte – Portugal. Talvez fosse relevante conduzir uma investigação numa área mais abrangente e com um número mais representativo das diferentes áreas, que possibilitasse a generalização dos resultados.

Como sugestões para futuros estudos e de forma a aumentar o conhecimento quanto a esta temática, seria curioso conduzir investigações que envolvam uma percentagem significativa de trabalhadores pertencentes a diferentes grupos profissionais e comparar estratégias de gestão da relação família-trabalho. Evidenciou-se na parte qualitativa o facto de a conciliação família-trabalho parecer ser de mais facilmente gerida quando os trabalhadores fazem aquilo que gostam. Neste sentido, contabilizar para o gosto pelo trabalho desempenhado em associação com a competência de gestão da relação família-trabalho talvez fosse um assunto a discutir e explorar também em futuras investigações.

5. Referências Bibliográficas

- Adekola, B. (2011). Antecedents and consequences of work engagement among managers and professionals in Nigeria. *British Journal of Management & Economics*, 1(2), 83–99. Acedido setembro 10, 2016, em www.sciencedomain.org/download/MjYxQEBwZg.pdf.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435. Acedido outubro 25, 2015, em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10784291>.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. Acedido novembro 8, 2015, em https://www.researchgate.net/.../12533067_Consequences_Associ.
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. *Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117–130. doi: 0.1017/CBO9781107415324.004
- Angst, R., Benevides, A. M. T., & Porto-Martins, P. C. (2009). Escala de engagement no trabalho. *Grupo de Estudos e Pesquisas Sobre Estresse e Burnout*. Acedido novembro 8, 2015, em www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/.../Test_manual_UWES_Brazil.pdf.
- Arday, L. N. (2004). Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Revista de Estudios de Juventud*, 67, 115–125. Acedido outubro 4, 2016, em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3254922>.
- Bouso, R. S. (2010). Histórias de vida de familiares de crianças com doenças graves: relação entre religião, doença e morte. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 18(2). Acedido setembro 4, 2016, em http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n2/pt_03.
- Cardoso, S. V. S. C. (2013). *Conciliação família-trabalho em famílias monoparentais. Uma abordagem comparativa de gênero. (Dissertação de Mestrado)*. Instituto de Ciências Sociais. Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Casaca, S. F. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72, 31–52. doi: 10.7458/SPP2012722617
- Chambel, M. J. (2014). A interface entre o trabalho e a família. In M. J. Chambel & M. T. Ribeiro (Coord.). *A relação entre o trabalho e a família* (42–62). Lisboa: Editora

RH.

Chambel, M. J., & Barbosa, M. J. (2014). As repercussões do conflito entre trabalho e família no bem-estar dos empregados um estudo longitudinal. In *M. J. Chambel & M.T. Ribeiro (Coord.) A relação entre o trabalho e a família* (64–80). Lisboa: Editora RH.

RH.

Chambel, M. J., & Farina, A. (2015). HRM and temporary workers' well-being: A study in Portugal and Brazil. *Cross Cultural Management*, 22(3), 447–463. doi: 10.1108/CCM-07-2013-0105

Chambel, M. J., & Ribeiro, M. T. R. (2014). *A Relação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Editora RH.

Cordeiro, M. C. (2008). Mulher, mãe e trabalhadora: breve balanço de recentes políticas de conciliação entre trabalho e vida familiar no Brasil. *SER Social, Brasília*, 10(23), 71–99. Acedido outubro 16, 2015, em http://www.periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/14.

Correia, V. M. P. (2012). *Engagement e suporte social nos enfermeiros de cuidados de saúde primários. (Dissertação de Mestrado)*. Escola Superior de Enfermagem do Porto, Porto.

Coser, D., Martinez, C., & Pamplin, R. (2013). Personal well-being and family interactions of working couples with preschool children: a correlational study. *Paidéia*, 23(56), 339–347. doi: 10.1590/1982-43272356201308

Costa, T. C. (2013). *A influência dos horários de trabalho (horário normal e horário por turnos) na qualidade de vida no trabalho e engagement profissional. (Dissertação de Mestrado)*. Instituto Politécnico do Porto, Porto.

Dessen, M. A., & Braz, M. Pereira. (2000). Rede social de apoio durante transições familiares decorrentes do nascimento de filhos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16(3), 221–231. doi: 10.1590/S0102-37722000000300005

Deutsch, F. M. (2001). Equally Shared Parenting. *Current Directions in Psychological Science*, 10(1), 25–28. Acedido setembro 30, 2016, em <http://www.jstor.org/stable/20182685>.

Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. Acedido novembro 8, 2015, em <http://www.jstor.org/stable/pdf/259269.pdf>.

- Farias, C. C. (2004). A família da pós-modernidade: em busca da dignidade perdida da pessoa humana. *Revista de Direito Privado*, 19, 56–68. Acedido setembro 26, 2016, em www.revistapersona.com.ar/Persona09/9farias.htm.
- Ferrie, J. E. (2001). Is job insecurity harmful to health? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 94(2), 71–76. Acedido maio 10, 2015, em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1297910/>.
- Furtado, L. M. G. P. (2012). *Não há que ser flexível, há que ser forte : um estudo sobre a força dos limites no trabalho e na família. (Dissertação de Mestrado)*. Rio de Janeiro.
- Gallo, A. E., & Williams, L. C. de A. (2008). A escola como fator de proteção à conduta infracional de adolescentes. *Cadernos de Pesquisa*, 38(133), 41–59. Acedido setembro 2, 2016, em www.scielo.br/pdf/cp/v38n133/a03v38n133.pdf.
- Gomes, A. R. (2010). *Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG) – Versão para Investigação*. Universidade do Minho, Braga.
- Gómez, S., & Marti, C. (2004). La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia. Acedido maio 10, 2015, em <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf>.
- Gonçalves, M. H. S. (2011). *A articulação trabalho-família vivenciada por gestoras portuguesas: uma fonte de stresse ocupacional. (Dissertação de Mestrado)*. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação. Universidade do Porto, Porto.
- Guerreiro, M. D. D., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar. Manual para as empresas. (4ª edição)*. Lisboa: CITE – Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego. Acedido outubro 3, 2015, em [Http://igualdade.cm-abrantes.pt/docs/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf](http://igualdade.cm-abrantes.pt/docs/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf).
- INE - Instituto Nacional de Estatística. (2011). *Classificação Portuguesa das Profissões 2010*. doi:288627/09
- INE - Instituto Nacional de Estatística. (2012). *Estatísticas no Feminino: Ser Mulher em Portugal 2001-2011*. Acedido maio 10, 2015, em www.psfault.com/dfms/images/anexos/estudos-Estatisticas_feminino.pdf.
- Kazmi, R., Amjad, S., & Khan, D. (2008). Occupational stress and its effect on job performance. A case study of medical house officers of district abbotabad. *Journal*

- of Ayub Medical College, Abbottabad, 20(3), 135–9. Acedido setembro 11, 2016, em <http://ayubmed.edu.pk/JAMC/PAST/20-3/Rubina.pdf>.
- King, N. (2011). Using templates in the thematic analysis of text. In C. Cassell & G. Symon. *Essential guide to qualitative methods in organizational research*, (Eds.) (256–270). London: Sage Publications.
- Lucas, J. S., & Passos, J. P. (2009). O estresse no trabalho da equipe de enfermagem em unidade de terapia intensiva. *Revista de Pesquisa*, 1(2), 345–352. doi: 10.9789/2175-5361
- Martins, J. N. C. (2013). *Validação da versão portuguesa do questionário Utrecht Work Engagement no trabalho dos profissionais dos cuidados de saúde primários. (Dissertação de Mestrado)*. Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia, Edições Colibri*, XXV(1), 9–32. Acedido setembro 25, 2016, em www.scielo.mec.pt/pdf/psi/v25n1/v25n1a01.pdf.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235–244. doi:10.1590/S0102-37722012000200012
- Matias, M., Fontaine, A. M., Simão, C., & Oliveira, E. (2010). A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego. In *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia* (963 – 977). Universidade do Minho, Braga.
- Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 3(XXXIII), 317–334. doi: 10.14417/ap.904
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2010). Antecedents of work-family conflict: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. doi:10.1002/job.695
- Oliveira, L., Cavazotte, F., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 418–437. Acedido novembro 8, 2015, em ww.scielo.br/pdf/rac/v17n4/a03v17n4.pdf.
- 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

- Pimenta, M., Veríssimo, M., Monteiro, L., & Costa, I. P. (2010). O envolvimento paterno de crianças a frequentar o jardim de infância. *Análise Psicológica*, 28, 565–580. Acedido setembro 26, 2016, em www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870.
- Ribeiro, M. T., & Pimenta, S. (2014). Trabalho-família: uma questão de equilíbrio? In *A relação entre o trabalho e a família* (pp. 12–40). Lisboa: Editora RH.
- Rocha, L. P., Almeida, M. C. V., Silva, M. R., & Cezar-Vaz, M. R. (2011). A influência recíproca entre atividade profissional e familiar: percepção de pais/mães. *Acta Paul Enfermagem*, 24(3), 373–380. doi: 10.1590/S0103-21002011000300011
- Rodrigues, E., Barroso, M., & Caetano, A. (2010). *Trabalho, família e bem-estar: factores e padrões de qualidade de vida na Europa. Centro de Investigação e Estudos Sociologia - CIES e-Working Paper n^o 93*. Lisboa. Acedido novembro 8, 2015, em cies.iscte-iul.pt/destaques/.../CIES-WP93Rodrigues_Barroso_Caetano_002.pdf.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655–684. doi:10.2307/3094827
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2004). El engagement de los empleados: um reto emergente para la dirección de recursos humanos. *Estudios Financieros En La Modalidade de Recursos Humanos*, 261, 109–138. Acedido novembro 8, 2015, em www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, Job*, 25(3), 293–315. doi: 10.1002/job.248
- Sorj, B., Fontes, A., & Machado, D. C. (2007). Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, 132, 573–594. Acedido maio 10, 2015, em www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0437132.pdf.
- Vaz-Serra, A. (1999). *O stress na vida de todos os dias*. Coimbra: Edições do Autor.
- Veríssimo, M., Pimenta, M., Borges, P., Costa, I. P., Monteiro, L., Torres, N., & Martins, C. (2013). Percepções parentais acerca dos conflitos e benefícios associados com a gestão da família e do trabalho. *Revista Da Sociedade de Psicologia Do Rio Grande Do Sul*, 13(1), 1–8. Acedido novembro 8, 2015, em www.sprgs.org.br/diaphora/ojs/index.php/diaphora/article/download/79/79.
- Winslow, S. (2005). Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727–755. doi: 10.1177/0192513X05277522

Zanfelici, T. O. (2009). *Fatores de risco ao envolvimento materno com filhos pré-escolares: associações com estresse e burnout. (Dissertação de Mestrado)*. Universidade Federal de São Carlos.