

Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Regina Ribeiro Varajão

**Equilíbrio entre as Esferas Laboral
e Extralaboral na Perspetiva dos
Membros da Rusga Típica da Correlhã**



Universidade do Minho

Escola de Economia e Gestão

Regina Ribeiro Varajão

**Equilíbrio entre as Esferas Laboral
e Extralaboral na Perspetiva dos
Membros da Rusga Típica da
Correlhã**

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho realizado sob a orientação do

**Professor Doutor José João Correia Leite
Ribeiro**

abril de 2023

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



**Atribuição-Compartilhual
CC BY-SA**

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Agradecimentos

Para a realização desta dissertação foi fundamental o apoio incondicional e incentivo de várias pessoas, que sem elas não seria possível a sua concretização.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer ao meu orientador José João Correia Leite Ribeiro por todo o apoio, profissionalismo, conhecimento e preocupação que sempre demonstrou.

Agradeço aos meus pais, António e Célia, por todo o amor, por me apoiarem, encorajaram em tudo e me darem força para seguir todos os meus sonhos e nunca desistir. Vocês são o meu pilar. Obrigada por estarem sempre comigo.

Em terceiro lugar, quero agradecer ao meu namorado, Daniel, por toda a paciência, companheirismo e pelo conforto nas horas mais difíceis.

Gostaria também de agradecer também à minha irmã e restante família por todos os conselhos e apoio.

Quero também agradecer às professoras doutoras Gina Santos e Carla Magalhães pelo incentivo e conselhos demonstrado nas seções de seminário.

Expresso o meu agradecimento a todos os membros da Rusga Típica da Correlhã que se disponibilizaram para participar na realização das entrevistas, obrigada por contribuírem para que esta investigação.

Aos meus colegas de curso, Bruna, Francisca, Joana e Rui e amigas Carolina e Inês por terem caminhado ao meu lado ao longo desta jornada.

Por último, mas não menos importante gostaria de agradecer à minha avó que apesar de já não estar entre nós sempre foi um grande apoio incondicional e continua a olhar por mim.

A todos agradeço do fundo do meu coração, por me terem ajudado de alguma forma a superar mais um desafio da minha vida.

Declaração de Integridade

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducentes à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta e Ética da Universidade do Minho.

Título: Equilíbrio entre as Esferas Laboral e Extralaboral na Perspetiva dos Membros da Rusga Típica da Correlhã

A presente investigação teve como principal objetivo compreender e analisar as relações que se estabelecem entre o domínio laboral e o domínio extralaboral dos membros da Rusga Típica da Correlhã. Para tal, foi realizado um estudo qualitativo, tendo sido entrevistados 18 profissionais. A problemática foi analisada com enfoque em três principais dimensões: o domínio pessoal e laboral, extralaboral e organizacional. No domínio pessoal e laboral analisou-se: a gestão do equilíbrio trabalho/não-trabalho a nível individual; o grau de centralidade atribuída trabalho/não-trabalho e os mecanismos de ligação trabalho/não-trabalho. No domínio extralaboral, pretendeu-se explorar a importância das atividades extralaborais e familiar, nomeadamente, valores, princípios e comportamentos adquiridos e a influência da esfera extralaboral no desempenho. Por fim, no domínio organizacional analisou-se: A influência da organização na relação trabalho/não-trabalho, ou seja, o modo de atuação das organizações relativamente à conciliação.

No que diz respeito a gestão do equilíbrio trabalho/não-trabalho a nível individual verificou-se que existe um conflito de tempo provocado pelo trabalho prejudicando as restantes esferas de vida do indivíduo, além disso, apesar de existir uma dupla perspetiva relativa a esta temática, ou seja, uma hipótese de expansão de recursos e hipótese de escassez de recursos a perspetiva que mais predomina é a segunda. Sendo confrontados com esta escassez identificou-se três formas para gerir o equilíbrio, nomeadamente, a primeira associa o bom desempenho no trabalho a uma boa gestão, a segunda categoria identifica a separação das esferas como um método de gestão do equilíbrio e, por fim, é identificada a vida extralaboral e/ou familiar como um método para gerir os efeitos que o trabalho pode provocar.

Relativamente à importância das atividades extralaborais, revelaram-se muito úteis para o trabalho, uma vez que através delas se adquire um conjunto de competências, valores e princípios.

Ao nível organizacional, os resultados demonstram que a maioria das organizações não revelam uma postura proativa, não adotando medidas que visem o equilíbrio laboral, extralaboral e familiar.

Palavras-chave: Vida Laboral, Vida extralaboral, Equilíbrio trabalho-vida pessoal, Associativismo Cultural, Políticas Amigas da Família

The main purpose of this research was to understand and analyse the relationships established between the work and non-work domains of the members of the *Rusga Típica da Correlhã*. To this end, a qualitative study was conducted and 18 professionals were interviewed. The problematic was analysed focusing on three main dimensions: the personal and labour, extralabour and organisational domains. The personal and work domain was analysed: The management of the work/non-work balance at the individual level; the degree of centrality assigned work/non-work and the work/non-work linkage mechanisms. In the extralabour domain, we intended to explore the importance of extralabour and family activities, namely values, principles and acquired behaviours and the influence of the extralabour sphere on performance. Finally, the organisational domain was analysed: The influence of the organisation on the work/non-work relationship, that is, the way in which organisations act in relation to reconciliation.

Regarding work/ non-work balance management at an individual level, it was found that there is a time conflict caused by work that impairs the remaining spheres of life of the individual. In addition, although there is a dual perspective on this topic, i.e. a hypothesis of resource expansion and a hypothesis of resource scarcity, the latter is the most predominant perspective. Faced with this scarcity, three ways to manage balance were identified, namely, the first one associates good performance at work with good management, the second category identifies the separation of spheres as a method to manage balance, and, finally, extracorporate and/or family life is identified as a method to manage the effects that work may cause.

With regard to the importance of extralabour activities, they proved to be very useful for the work since a set of skills, values and principles are acquired through them.

At the organisational level, the results show that most organisations do not have a proactive attitude and do not adopt measures aimed at balancing work, non-work and family life.

Keywords: Work life, extra-work life, work-life balance, cultural associations, family-friendly policies

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS	ii
Agradecimentos	iii
Declaração de Integridade	iv
Resumo	v
Abstract	vi
Índice	vii
Índice de Tabelas	viii
Índice de Figuras	viii
1. Introdução	1
2. Enquadramento Teórico	6
2.1 Associativismo Cultural	6
2.2 Vida Laboral (“trabalho”) e Vida Extralaboral (“não-trabalho”)	9
2.3 Equilíbrio entre Vida Laboral e Vida Extralaboral	12
2.4 Modelos teóricos explicativos da relação entre Vida Laboral e Extralaboral	16
2.4.1 Mecanismos de Ligação entre as relações Work-Nonwork	16
2.4.2 Hipótese da Escassez de Recursos	24
2.4.3 Hipótese da Expansão de Recursos	27
2.5 Políticas Amigas da Família	33
3. Metodologia	37
3.1 Enquadramento Metodológico	37
3.2 Método de recolha de dados	37
3.3 Método de análise de dados	43
3.4 Caracterização da amostra	47
3.5 Procedimentos	51
4. Apresentação, Análise e Discussão dos resultados	53
4.1 Gestão individual da relação entre o domínio laboral e o domínio extralaboral	55
4.1.1 Gestão do equilíbrio trabalho/não-trabalho	55
4.1.2 Grau de centralidade atribuída trabalho/não-trabalho	62
4.1.3 Mecanismos de ligação trabalho/não-trabalho	65
4.2 A importância das atividades extralaborais e familiares	70
4.2.1 Valores, princípios e comportamentos	72
4.2.2 Influência da esfera extralaboral no desempenho	73
4.3 A influência da organização na relação trabalho/não-trabalho	75
4.3.1 Modo de atuação das organizações relativamente à conciliação	75

5. Conclusão	81
6. Referências Bibliográficas	84
Apêndices	88
Apêndice 1 – Guião da Entrevista	88
Apêndice 2 - Termo de consentimento informado	90

Índice de Tabelas

Tabela 1 Antecedentes e consequências do equilíbrio trabalho-vida pessoal	14
Tabela 2 Questões do guião da entrevista e a sua relação com os objetivos e revisão da literatura	38
Tabela 3 Questões de partida, Objetivos do estudo e revisão da literatura e a sua relação com o guião de entrevista	44
Tabela 4 Caracterização dos Participantes em Estudo	49
Tabela 5 Caracterização dos Participantes em Estudo	50
Tabela 6 Análise de dados: categorias e subcategorias	54
Tabela 7 Caracterização do conceito equilíbrio trabalho e família	55

Índice de Figuras

Figura 1 Antecedentes e benefícios acerca do Equilíbrio trabalho/não-trabalho	13
Figura 2 Teoria do Spillover	17
Figura 3 Teoria da Compensação	18
Figura 4 Teoria da Segmentação	20
Figura 5 Teoria da drenagem de recursos	21

1. Introdução

A presente investigação tem como objetivo o estudo do equilíbrio entre as Esferas Laboral e Extralaboral nos membros da Rusga Típica da Correlhã. Esta área de investigação é alvo de um dos grandes debates do século XXI, em consequência da crescente multiplicidade de papéis que o indivíduo assume, tratando-se de um tema relevante para a atualidade, razões da escolha desta temática. A relação que se estabelece entre os domínios laboral e extralaboral, bem como, o seu equilíbrio, tem sido alvo de diversos estudos, por investigadores de algumas áreas (Sturges & Guest, 2004; Greenhaus & Powell, 2006; Kirchmeyer, 1992 a, 1992 b, 1993, 1995; Edwards & Rothbard, 2000; Daniel & Sonnentag, 2014; Sirgy & Lee, 2018; Weer, Greenhaus, & Linnehan, 2010; Zhang, & Bowen, 2021; Magni, Ahuja, & Trombini, 2022; Laß, & Wooden, 2022; Paoletti, Derrick, Fagundes & Leonard, 2022).

O conceito de equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal é identificado por vezes como conciliação do trabalho com a vida familiar (Greenhaus & Powell, 2006), no entanto, existem outros estudos, mais atuais que reforçam a ideia de que este equilíbrio não se refere apenas à esfera do trabalho e familiar, mas também às relações entre o trabalho e as esferas familiar, individual, grupal (amigos) e comunidade, como, por exemplo, o estudo de Daniel e Sonnentag (2014); de Sirgy e Lee (2018) ou Weer, Greenhaus, e Linnehan (2010). Este tema tem grande relevância para a época atual, uma vez que, por um lado, cada vez mais, somos confrontados com uma representação crescente de casais com dois filhos ou pais solteiros na força de trabalho. Por outro lado, existe uma indefinição dos papéis de género, ou seja, começa a deixar de haver um conjunto de comportamentos associados a determinado género, e uma mudança nos valores dos trabalhadores (Greenhaus & Powell, 2006; Zhang, & Bowen, 2021). Além disso, há uma crescente participação de mulheres, pais solteiros e parceiros com dois filhos na força de trabalho, muitos com responsabilidades pelos cuidados dos seus pais e outros familiares idosos, o que leva a uma dificuldade para os trabalhadores de gerir as suas responsabilidades profissionais e familiares (Weer, Greenhaus, & Linnehan, 2010; Zhang, & Bowen, 2021). Devido a estes fatores os estudiosos têm investigado as diversas formas de interdependência entre o trabalho, os papéis familiares e os restantes papéis associados à esfera extralaboral (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006; Weer, Greenhaus, & Linnehan, 2010; Zhang, & Bowen, 2021).

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é definido como uma capacidade de gerir o trabalho e vida pessoal de forma adequada, parcimoniosa e equilibrada, ou seja, o indivíduo tenta

manter-se produtivo no trabalho, procurando desfrutar ao mesmo tempo de uma vida pessoal feliz, saudável e com atividades de lazer / *hobbies* (Kundnani & Mehta, 2015). Em consequência, é importante que seja feita uma boa gestão destes equilíbrios, uma vez que cada um tem a sua importância. Segundo Kubo e Gouvêa (2012) o trabalho além de ser uma fonte de rendimento, é também uma atividade que proporciona realização pessoal, *status* social e estabelecimento de contactos interpessoais, daí ser uma esfera valorizada. À luz da perspectiva de Kirchmeyer (1993) a família, mais precisamente a parentalidade é o domínio que faculta mais recompensas e que melhor atua como “tampão” contra os problemas de trabalho desenvolvendo diversas competências, tais como, capacidade de organização, de gestão do tempo e paciência e a pertença a organizações que proporcionam vivências pessoais fora da comunidade familiar é importante, uma vez que, a participação cívica e na comunidade é o domínio que acrescenta maior valorização profissional e que mais ideias faculta para o trabalho (Kirchmeyer, 1993; Allis, & O'Driscoll, 2008).

Este estudo tem como principal objetivo compreender e analisar as relações que se estabelecem entre o domínio laboral e o domínio extralaboral dos membros da Rusga Típica da Correlhã, para tal será realizada uma revisão de literatura de forma a caracterizar e a clarificar estes conceitos e examinar que estudos já existem nesta área. Estudar esta temática na perspectiva dos membros desta associação cultural será relevante para esta investigação, pois a participação neste grupo pressupõe que estas pessoas tenham *hobbies*, que por sua vez preenchem uma boa parte do seu tempo, bem como a dimensão familiar que também concorre pelo tempo limitado que o indivíduo possui. Como tal, estas pessoas são obrigadas a saber gerir de forma adequada o seu tempo com a esfera laboral, que é a que exige um maior número e dispêndio de horas (Santos, 2011). O fenómeno do equilíbrio nas esferas laboral e extralaboral é igualmente importante ser estudado ao nível de uma organização como no caso em concreto uma associação cultural, uma vez que, esta é também um dos palcos sociais onde se estabelece esta relação entre os dois domínios em estudo, assim sendo, tem que ser tida em conta, por um lado, quando o indivíduo faz a sua gestão do tempo e, por outro lado, pela relevância que as atividades extralaborais e extrafamiliares podem significar como equilibradoras do próprio balanço entre a vida pessoal e a vida profissional.

Os objetivos específicos são:

- a) Analisar o grau de centralidade que a esfera laboral e a esfera extralaboral desempenham nas vidas do público alvo e compreender a influência que essa centralidade desempenha na forma

como é gerida esta relação por cada indivíduo de forma individual, examinando qual é a esfera priorizada.

- b) Verificar através da amostra escolhida se o desempenho de múltiplos papéis é benéfico ou prejudicial para a vida do indivíduo. Além disso, procurar-se-á escrutinar como é feita a gestão do equilíbrio e como é percecionada pelos participantes.

Segundo Kirchmeyer (1993) o desempenho de múltiplos papéis é benéfico, sendo que, a esfera extralaboral representa um fator de encorajamento e beneficia a esfera laboral, por exemplo, aumenta a capacidade de organização e de gestão do tempo, deste modo, esta questão também será alvo de análise nesta investigação (Allis, & O'Driscoll, 2008). As duas esferas (pessoal e profissional) concorrem por tempo limitado, sendo necessária uma gestão adequada deste recurso. No contexto desta investigação, este grupo cultural tem, a título de exemplo, diversas atuações no estrangeiro, como tal é necessária uma gestão por parte do indivíduo, por exemplo na marcação de férias para poder comparecer nas atuações.

- c) Identificar e classificar quais os valores, princípios e comportamentos adquiridos na associação cultural, e, de que modo, estes são úteis na esfera laboral na perspetiva dos participantes.

Dado que podem trazer vantagens, pois esta esfera contribui para o desenvolvimento de competências úteis para o trabalho.

- d) Analisar se as diferenças de género, idades e profissões influenciam no modo como os membros percecionam a Rusga.

Isto porque uns membros podem atribuir maior importância, e se para todos esta participação representa um benefício face à temática central e compreender se a variável género e idade influencia a gestão de tempo e o número de papéis desempenhados.

- e) Como último objetivo desta investigação, verificar se as organizações para as quais a amostra utilizada trabalha, adotam medidas que visam ajudar no processo do equilíbrio entre o trabalho e vida extralaboral, por exemplo, políticas amigas da família.

Tendo em conta o Artigo 127.º número 3 do Código de Trabalho, trata-se de um dever por parte do empregador “proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.” (Código do Trabalho, 2020).

Existem estudos onde é argumentado que esta relação é pautada por uma hipótese de escassez de recursos (Santos, 2011), dado que, o indivíduo tem energia e tempo limitado, levando-

o ao conflito interno devido à participação em múltiplos papéis. No entanto, alguns investigadores afirmam que existem mais vantagens do que desvantagens no que se refere ao desempenho de múltiplos papéis, defendendo uma hipótese de expansão de recursos (Greenhaus & Powell, 2006; Kirchmeyer, 1992 a, 1992 b, 1993, 1995; Daniel & Sonnentag, 2014; Allis, & O'Driscoll, 2008). Na sequência destas duas teorias, surgem as questões de partida:

1. “Que tipo de relação os membros da Rusga Típica da Correlhã estabelecem entre as esferas laboral e extralaboral?”
2. “A participação em atividades extralaborais é percecionada como positiva ou negativa para a esfera laboral”?
3. “As empresas adotam medidas que visem o equilíbrio entre as esferas laboral e extralaboral e de que modo no caso da adoção de medidas são estas percecionadas?”

Esta investigação é relevante, uma vez que, procurará trazer novas perspetivas e contributos acerca deste tema, analisado num contexto não habitual em termos de trabalho e processo de investigação uma associação cultural. Além disso, a temática do equilíbrio entre vida familiar e laboral já foi objeto de estudo por alguns investigadores, por exemplo, Greenhaus e Powell (2006) ou Jain e Nair, (2020), no entanto, no que se refere ao equilíbrio vida laboral e vida extralaboral, já não se verifica a mesma situação, havendo uma maior escassez de investigações, deste modo, este projeto procurará contribuir para diminuir essa carência de estudos (Kundnani & Mehta, 2015). Esta investigação procura contribuir ao nível teórico, mas sobretudo através de implicações práticas. No que diz respeito a implicações práticas, este estudo será vantajoso ao nível organizacional, uma vez que, ao analisar as realidades circundantes dos trabalhadores as empresas poderão abrir portas para estas atividades, pois irão verificar que a pertença em associações culturais e recreativas poderá trazer princípios, valores e comportamentos positivos e úteis para o trabalho.

No que diz respeito ao posicionamento metodológico da dissertação, será de natureza interpretativa, e o método de recolha de dados utilizado serão entrevistas semiestruturadas, realizadas aos membros da Rusga Típica da Correlhã e para a análise dos dados resultantes das entrevistas far-se-á uma análise de conteúdo. Os participantes serão escolhidos de forma não aleatória, por conveniência, uma vez que muitos deles serão pessoas de proximidade da investigadora e que estão disponíveis para colaborar nesta investigação.

Esta dissertação é constituída por 5 capítulos. O capítulo 1 diz respeito a uma parte introdutória do tema, seguindo-se o capítulo 2 relativo ao enquadramento teórico. A revisão de literatura está subjacente aos três pontos abrangidos nesta investigação, sendo eles o associativismo cultural, o equilíbrio *Work - Nonwork e Nonwork - Work* e os modelos teóricos explicativos destas duas esferas. Posteriormente, segue-se um 3º capítulo onde será feita uma apresentação e caracterização do posicionamento metodológico, dos métodos de recolha e análise dos dados, das questões de partida e será feita uma contextualização da população-alvo de acordo com as variáveis biográficas e organizacionais. Por fim, no capítulo 4 irá constar nesta dissertação a apresentação, análise e discussão sobre os resultados obtidos e no capítulo 5 as principais conclusões, a apresentação de limitações e dificuldades da presente investigação.

2. Enquadramento Teórico

Este capítulo visa a introdução teórica dos conceitos fundamentais para uma melhor compreensão da temática em estudo. O ponto de partida desta investigação passa, em primeiro lugar, pela análise e definição do conceito de Associativismo Cultural e a sua importância para a comunidade. Posteriormente, serão analisados os conceitos Vida Laboral (“trabalho”) e Vida Extralaboral (“não-trabalho”) e o equilíbrio entre estas esferas. O estudo irá, igualmente, incidir na análise dos modelos teóricos explicativos da relação entre Vida Laboral e Extralaboral, incluindo, os mecanismos de ligação entre as relações Work-Nonwork, a Hipótese da Escassez de Recursos e a Hipótese da Expansão de Recursos. Após isto, serão abordadas as Políticas Amigas da Família, de forma a perceber quais as novas formas de organização do trabalho e quais os benefícios destas medidas para a esfera extralaboral e familiar.

2.1 Associativismo Cultural

A palavra “associativismo” diz respeito a um movimento partidário onde são criadas associações, com diversos fins, entre os quais, cívicos, laborais, culturais, entre outros, de forma a defender interesses ou obtenção de objetivos comuns. Esta palavra deriva de “associativo” + “-ismo”. “Associativo” remete-nos para o sentido de pertença a uma associação. “-ismo” trata-se de um sufixo de origem grega, que significa “tomar partido de”, sendo utilizado para representar filosofias, teorias, religiões, movimentos sociais, movimentos artísticos e comportamentos, formando nomes que designam conceitos de ordem geral (Gomes, 2020).

A palavra “cultura” é um conceito dotado de uma grande amplitude, que representa um conjunto de tradições, crenças e costumes, engloba artes, literaturas, os modos de vida, os sistemas de valores, as tradições e crenças e os direitos fundamentais do ser humano, que caracteriza uma sociedade ou grupo social. Além disso, trata-se de um conceito tão abrangente que inclui também uma interpretação global da natureza e as expressões relativas às diferentes comunidades, podendo ser expressões tecnológicas, económicas, artísticas ou domésticas (Kashimoto, Marinho & Russef, 2002). Existem cerca de 7 tipos de cultura, no entanto, aquele que se afigura mais nesta investigação é a cultura popular.

Segundo Kashimoto, Marinho e Russef (2002) a cultura popular representa relações fortes entre uma sociedade relativa a um lugar e o seu meio, natural e social, simbolizando o homem e os seus costumes, implicando o afeto por um lugar ou comunidade, tratando-se assim de um fator

que poderá levar ao desenvolvimento de um lugar, elevando o sentido de identidade relativo a esse local e à sociedade envolvente. Deste modo, a cultura popular torna-se um fator primordial para fortalecer uma localidade e a sua comunidade, levando à criação dos próprios valores, assim sendo, a cultura representa a identidade do povo envolvente. Kashimoto, Marinho e Russef (2002) identificam como manifestações de cultura popular “a culinária, o artesanato, o folclore, os idioletos e a paremiologia (ditados, provérbios, ditos e aforismas), a literatura oral (lendas e mitos), a poesia popular, a história oral, o vestuário quotidiano, a música popular, os instrumentos musicais locais, a arquitetura espontânea, a fotografia incidental, os ritos de passagem, as manifestações religiosas, as festas populares, a farmacopeia extrativista, a meteorologia popular, as relações locais às modalidades de trabalho e de lazer, as relações locais aos elementos da Natureza, formas de distribuição e exercício do poder local, entre outros.” (p.36).

No seguimento da importância do associativismo cultural e da cultura popular, será realizado um estudo com membros da Rusga Típica da Correlhã. Este grupo é uma Associação Cultural e Recreativa, fundado a 13 de fevereiro de 2003, na Freguesia da Correlhã, concelho de Ponte de Lima. A freguesia da Correlhã deve o seu nome a um cidadão romano chamado Cornelius. Distingue-se pela sua vocação agrícola, mas também pela sua beleza paisagística, pela sua gastronomia, pela sua cultura, pelo seu património arquitetónico sendo de salientar, entre as inúmeras capelas e casas senhoriais, a sua Igreja Paroquial, o Santuário da Senhora da Boa Morte, a pequena, mas bela capela românica de Santo Abdão, bem como a nova Igreja, pela sua arquitetura moderna.

A Rusga Típica da Correlhã, procura representar usos, costumes e tradições da Correlhã e da região em que está inserida, nomeadamente utilizando diversos trajes relativos à região, entre os quais, Noivo/a, Mordoma, Festa, Barqueiro e Trabalho. Além disso, já participou, a nível nacional e internacional, em inúmeras festas, desfiles etnográficos e festivais folclóricos, programas de rádio e da TV. Desde a sua fundação que a Rusga Típica da Correlhã não parou mais a sua atividade contando com uma média de 25/30 saídas anuais.

A Rusga é constituída por 108 elementos, cerca 80% dos elementos têm menos 30 anos, que se distribuem da seguinte maneira:

- a. Diretores (Órgãos Sociais) - 11
- b. Dançarinos-27 homens e 39 mulheres - 66
- c. Cantadores - 19

d. Tocadores -18

É importante salientar que os elementos da Rusga Típica da Correlhã se dedicam, para além do Folclore, a outras atividades promovidas pela Associação, nomeadamente o desporto e o teatro. Além disso, dado que a Rusga tem uma atividade dinâmica, criou uma Escola Infantil onde se dá formação ao nível da dança, do ensino da concertina, do cavaquinho e da viola. Este grupo infantil acompanha normalmente o grupo adulto, á exceção de quando há atuações fora de Portugal.

2.2 Vida Laboral (“trabalho”) e Vida Extralaboral (“não-trabalho”)

De acordo com Geurts e Demerouti (2003), há uma concordância no que diz respeito à interdependência entre o domínio do “trabalho” e do “não-trabalho”, no entanto, no que diz respeito à definição de cada domínio, dificilmente há concordância (Boiarintseva, Ezzedeen, McNab & Wilkin, 2022). As diversas disciplinas que estudaram a interface trabalho/não-trabalho refletem um amplo conjunto de tópicos que foram abordados e que se relacionam diretamente, por exemplo, o conflito de horários, as responsabilidades domésticas e de cuidado, os conflitos conjugais, os problemas de desenvolvimento das crianças e também o envolvimento na comunidade.

A vida laboral, ou trabalho designado por Geurts e Demerouti (2003), tem sido geralmente bem definido, referindo-se a um conjunto de tarefas determinadas que um indivíduo realiza enquanto ocupa um cargo numa organização. Todavia, em conformidade com os investigadores citados, no que diz respeito ao não-trabalho tem havido pouco consenso entre os investigadores. Esta esfera pode referir-se a atividades e responsabilidades dentro do domínio familiar, bem como a atividades e obrigações além da própria situação familiar. Deste modo, muitas vezes os investigadores referem-se ao domínio não-trabalho como “lazer”, interpretado em termos de “tempo livre”. Porém, este domínio abrange outras atividades, dentro e fora do domínio familiar, que não podem ser consideradas simplesmente como lazer ou tempo livre, porque envolvem, também semelhanças em relação ao domínio do trabalho, nomeadamente, obrigações e responsabilidades, por exemplo, atividades domésticas, responsabilidades de cuidar ou obrigações sociais (Geurts & Demerouti, 2003; Boiarintseva, Ezzedeen, McNab & Wilkin, 2022).

No que concerne a literatura acerca da esfera trabalho e não-trabalho, conforme referido por Santos (2020), diversos investigadores associam fundamentalmente o domínio do não-trabalho à “família”, levando alguns estudos apenas a concentrarem-se nas relações entre o trabalho e família, por exemplo o estudo de Greenhaus e Powell (2006). Embora esta seja a realidade mais dominante em termos de investigação, tem havido a necessidade de alargar esta dimensão de forma a abranger outros domínios, uma vez que o não-trabalho não se reduz apenas a indivíduos com responsabilidades familiares “tradicionais”. Neste sentido, cada vez mais surgem estudos que investigam a relação entre o trabalho e o domínio extralaboral, num sentido mais amplo, como é o caso dos estudos de Kirchmeyer (1992 a, 1992 b; 1993; 1995), Daniel e Sonnentag (2014) e de Weer, Greenhaus e Linnehan (2010).

Daniel e Sonnentag (2014) e Weer, Greenhaus, e Linnehan, 2010, sugeriram que na relação entre trabalho e não trabalho existe um processo de enriquecimento reforçando a posição de Greenhaus e Powell (2006), no entanto, numa perspetiva mais ampla. Assim, expandiram o modelo de enriquecimento de trabalho-para-família para um modelo de enriquecimento de trabalho-para-vida, uma vez que a vida fora do trabalho vai além de cumprimento do papel de membro da família, por exemplo, quando se participa em atividades de voluntariado.

Nesta investigação, optou-se pelos termos “vida laboral” e “vida extralaboral”, dado que será analisada a esfera profissional dos entrevistados, ou seja, a sua ocupação profissional, e as várias dimensões que estão presentes no domínio extralaboral, tais como a família, a comunidade e o lazer. Esta opção deve-se ao facto, das pessoas que serão alvo de análise pertencerem a uma associação cultural, que se apresenta como um hobby que está inserido na esfera extralaboral e também devido ao facto de alguns membros da amostra não tenham grandes responsabilidades familiares, como a parentalidade, o que não significa que, os mesmos não tenham dificuldades em matéria de gestão de tempo, dado que, existem evidências de que questões relacionadas com o equilíbrio entre vida profissional e pessoal são especialmente salientes para esta faixa etária, havendo alguns estudos que sugerem que o equilíbrio entre trabalho e não-trabalho é uma das maiores preocupações das novas gerações (Maioli, 2017).

Quando é referido anteriormente “membros da amostra não tenham grandes responsabilidades familiares”, está a referir-se por exemplo, membros da geração Z. Segundo Maioli (2017) a Geração Z refere-se ao grupo social nascido no final do século XX e início do século XXI, ou seja, entre 1990 até 2010, constituindo diferenças dos restantes grupos sociais capazes de influenciar a sua pertença no mundo do trabalho, como, por exemplo, os seus conhecimentos pelas novas tecnologias, uma vez que nasceram numa era digital. O mundo do trabalho é constituído por diferentes gerações (Baby Boomers, Geração X, Geração Y, e a Geração Z), sendo obrigado a lidar com diversos desafios que acarreta esta diversidade social, uma vez que, cada geração é dotada de diferentes valores, crenças, atitudes e ambições que são manifestados no seu trabalho. Tendo em conta toda esta diversidade, no que diz respeito à temática “equilíbrio entre vida pessoal e trabalho”, poderá verificar-se a mesma situação havendo uma discrepância na importância dada a esta esfera por cada geração.

Em geral, tendo em conta Maioli (2017), a geração Z, procura alcançar um bom equilíbrio vida pessoal/trabalho de forma a viver o momento presente, assim sendo, estão interessados num

ambiente de trabalho flexível, em oposição ao horário de trabalho tradicional. Neste seguimento, equilíbrio entre trabalho e não-trabalho é uma das maiores preocupações das novas gerações, uma vez que, estas procuram trabalhar por objetivos e com muita flexibilidade não estando dispostos a um investimento total no trabalho, não desejam a rotina, por exemplo, trabalhar 9 horas por dia.

Por outro lado, também há quem defenda que esta geração tende a negligenciar a importância do equilíbrio trabalho/não-trabalho para que em contrapartida tenha sucesso na organização onde trabalha (Sturges & Guest, 2004). Na perspetiva de Sturges e Guest (2004), a realidade circundante dos jovens em início de carreira revela que trabalham cada vez mais horas, que por consequência, os leva a experimentar um equilíbrio cada vez mais insatisfatório entre a sua vida pessoal e laboral. Apesar dos jovens procurarem alcançar uma vida equilibrada, o que se verifica é que estes estão interessados em trabalhar longas horas. Este empenhamento no trabalho está relacionado com dois aspetos principais: 1º o número de horas de trabalho está associado a um maior envolvimento no trabalho; 2º o facto de trabalharem muitas horas reflete a crença de que para conseguir alcançar o sucesso organizacional é necessário trabalhar mais horas, sobretudo nos primeiros anos de carreira.

Além das diferenças geracionais, existem investigações empíricas, que apontam para a existência de diferenças de género no que respeita ao conflito de papéis (Santos, 2011; Roehling, Moen, Batt, 2003; Dou, Yang, & Wang, 2022). Por um lado, segundo Pleck (1977) existem fronteiras permeáveis entre as relações familiares e profissionais que são assimétricas, tanto para as mulheres como para os homens. Pleck (1977) justificou esta teoria cingindo-se na ideia de que existe um papel socialmente atribuído ao homem, representando o papel do “ganha-pão” da família, sendo o principal responsável pelo sustento económico da família, podendo desta forma a dimensão laboral interferir na esfera da vida pessoal mais concretamente na dimensão familiar. Ao mesmo tempo, é atribuído um papel social à mulher de mãe e esposa, podendo a dimensão familiar interferir na vida laboral (Santos, 2011). Concluindo tanto o homem como a mulher podem experimentar níveis de conflito semelhantes (Pleck, 1977; ver também Santos, 2011; Cinamon & Rich, 2002).

Por outro lado, de acordo com Santos (2011), existem diferenças de género que remetem para a ideia de que as mulheres experimentam níveis mais elevados de conflito do que os homens, ao fazer a sua gestão do equilíbrio entre trabalho/não-trabalho. Esta evidencia verifica-se uma vez

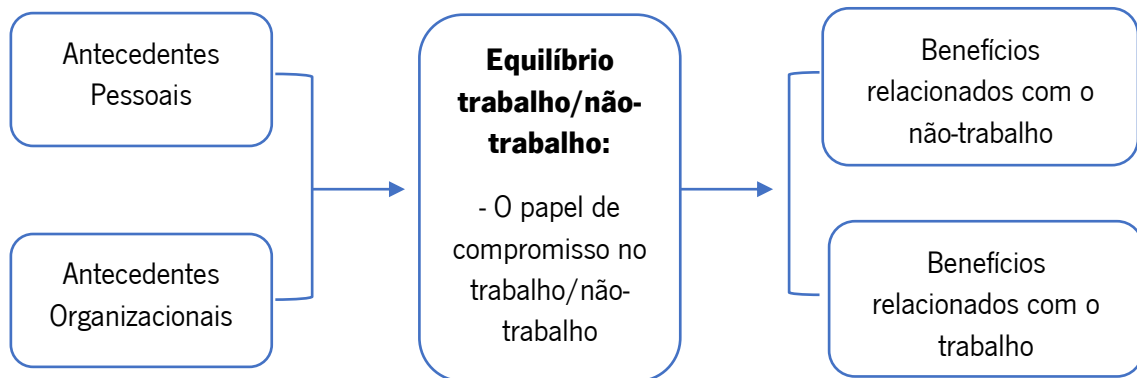
que estas acabam por acumular diversas responsabilidades, nomeadamente, a parentalidade, o trabalho doméstico e o trabalho profissional, dependendo este fator da ideologia de género no casal (Santos, 2011). Nesta sequência, independentemente da idade ou do género torna-se imprescindível o equilíbrio entre a vida laboral e extralaboral (Roehling, Moen, Batt, 2003; Dou, Yang, & Wang, 2022).

2.3 Equilíbrio entre Vida Laboral e Vida Extralaboral

Segundo Kundnani e Mehta (2015), o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal consiste na capacidade de gerir o trabalho e vida pessoal de forma equilibrada, mantendo-se produtivo e competitivo no trabalho, mas ao mesmo tempo conservando uma vida doméstica feliz, saudável e com atividades de lazer, apesar de existir sempre uma certa pressão de trabalho e diversas atividades laborais que requerem o seu tempo e atenção. O equilíbrio entre estes dois domínios tem a ver com a interação entre um determinado trabalho remunerado e outras atividades, incluindo o trabalho não remunerado na família, na comunidade, no lazer e no desenvolvimento pessoal. Este equilíbrio relaciona-se com a criação de uma cultura de trabalho produtiva. Isto significa ter disposições de emprego, sistemas organizacionais adequados e uma gestão de apoio que os sustente. O equilíbrio trabalho-vida pessoal para qualquer pessoa é ter a combinação certa de trabalho remunerado, onde há um número de horas definido e condições de trabalho, e ao mesmo tempo, outros aspetos das suas vidas. Esta combinação não permanecerá sempre estável, podendo variar ao longo do tempo.

Segundo Sirgy e Lee (2018) é importante fazer uma boa gestão do equilíbrio entre as esferas anteriormente mencionadas, sendo que havendo um equilíbrio adequado o mesmo pode trazer diversas vantagens. Ao nível do trabalho, se houver uma boa gestão do equilíbrio o mesmo pode resultar em alto desempenho no trabalho, maior satisfação, elevado comprometimento organizacional, desenvolvimento de carreira, baixo absentismo e baixa rotatividade. Relativamente aos benefícios relativos ao domínio do não trabalho, revela-se uma alta satisfação com a vida e satisfação conjugal, elevado desempenho familiar, satisfação com as atividades de lazer, baixo nível de conflito com a família e satisfação familiar (Sirgy & Lee, 2018). Estes benefícios estão relacionados com antecedentes pessoais e organizacionais que por sua vez trazem consequências positivas tal como evidencia a figura 1 (Sirgy & Lee, 2018).

Figura 1 Antecedentes e benefícios acerca do Equilíbrio trabalho/não-trabalho



Fonte: Adaptado de Sirgy e Lee, 2018, p.233

Na perspectiva de Sirgy e Lee (2018), tendo em conta a tabela 1, os antecedentes do equilíbrio trabalho-vida pessoal incluem uma série de fatores pessoais, tratando-se de características individuais e valores culturais. Assim sendo, existem muitas características individuais que levam ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. O aumento do equilíbrio entre vida profissional e pessoal está relacionado com diversos fatores. Primeiramente está relacionado com o aumento do envolvimento no trabalho, aumento da importância do trabalho, ou seja, a vida profissional torna-se saliente para a vida pessoal. Está igualmente associado ao aumento no envolvimento familiar através da valorização da esfera pessoal. Além disso, está ligado aos aumentos na autoestima e autoeficácia baseadas no trabalho através do aumento do envolvimento na vida profissional, aumento da consciência, o que está associado a níveis mais baixos de conflito de papéis através de diminuições no conflito de papéis em papéis sociais na vida profissional e não profissional. Em quarto lugar, está relacionado com as diminuições no neuroticismo, o que, por sua vez, está associado a níveis mais elevados de conflito de papéis através de diminuições no conflito de papéis na vida social no trabalho e na vida extralaboral. Para além do mencionado, associa-se também ao aumento do estilo de vida, que está associado a níveis mais baixos de conflito de papéis através de diminuições no conflito de papéis na vida social no trabalho e na vida extralaboral. Por fim, podemos relacionar o aumento do equilíbrio entre vida profissional e pessoal com o aumento das competências de gestão do tempo estando associado a níveis mais baixos de conflito de papéis e níveis mais elevados de envolvimento tanto no domínio do trabalho como no não-trabalho (Sirgy & Lee, 2018).

Por outro lado, Sirgy e Lee (2018) defendem que existem antecedentes do equilíbrio trabalho-vida pessoal que incluem fatores organizacionais, como demonstra a tabela 1, tais como, características do trabalho e apoio organizacional. A investigação de Sirgy e Lee (2018) revelou

que o equilíbrio trabalho-vida pessoal é influenciado por várias características do trabalho, incluindo a procura de emprego, a pressão do tempo no trabalho, a autonomia no trabalho, a ambiguidade de papéis e a flexibilidade de horários. Neste seguimento, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal aumenta em função de: diminuições nas exigências do trabalho; diminuição da pressão do tempo no trabalho; aumentos na autonomia através de aumentos na perceção da liberdade de tomar as suas próprias decisões para aumentar a satisfação nos domínios do trabalho e não trabalho; diminuição da ambiguidade de papéis através da diminuição da perceção da incerteza do trabalho e das expectativas de não trabalho; aumentos na flexibilidade de programação, na medida em que os empregados podem trabalhar nas alturas mais convenientes de forma a ajudar a minimizar o conflito entre papéis. O apoio organizacional também é um antecedente para que haja um aumento do equilíbrio entre trabalho/não trabalho, através de: acordo de trabalho flexível; trabalho a tempo parcial; assistência com cuidados infantis; recursos de cuidados a idosos; programas de saúde e bem-estar dos empregados, tais como, instalações de *fitness* no local, opções alimentares saudáveis; políticas de licença familiar oferecidas por muitas organizações para ajudar no nascimento ou adoção de uma criança ou doença de um membro da família; apoio social no trabalho.

Tabela 1 Antecedentes e consequências do equilíbrio trabalho-vida pessoal

Antecedentes	Consequências
<p><u>Antecedentes Pessoais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Envolvimento no trabalho ▪ Importância do trabalho ▪ Envolvimento na família ▪ Conscienciosidade ▪ Neuroticismo 	<p><u>Benefícios relacionados com o não-trabalho:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto desempenho no trabalho ▪ Alta satisfação com o trabalho ▪ Alto compromisso organizacional ▪ Alto desenvolvimento de carreira e sucesso ▪ Baixo desgaste no trabalho ▪ Baixo absentismo ▪ Baixa rotatividade

<u>Antecedentes Organizacionais:</u>	<u>Benefícios relacionados com o trabalho:</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acordo de trabalho flexível ▪ Trabalho a tempo parcial ▪ Assistência com cuidados infantis ▪ Recursos de cuidados a idosos ▪ Programas de saúde e bem-estar dos empregados ▪ Políticas de licença familiar ▪ Apoio social no trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alta satisfação com a vida ▪ Alta satisfação conjugal ▪ Alto desempenho familiar ▪ Alta satisfação familiar ▪ Alta satisfação dos pais ▪ Alta satisfação no lazer ▪ Alta condição de saúde ▪ Baixos conflitos familiares

Fonte: Adaptado de Sirgy e Lee, 2018, p.236).

Greenhaus e Beutell (1985) defendem que a relação entre o trabalho e a família é bidirecional porque se influenciam uma à outra. Deste modo, é importante fazer uma boa gestão da vida familiar e profissional (Silva, 2020). Segundo Silva (2020), se existir um bom ambiente familiar e organizacional poderá evitar riscos psicossociais. Estes riscos podem estar relacionados com o conteúdo, carga e ritmo de trabalho, os horários laborais, o ambiente organizacional, a cultura e funcionamento organizacional, as relações interpessoais no trabalho e a interação trabalho-casa. Ao evitar estes riscos psicossociais, poderá contribuir para um melhor equilíbrio entre a esfera laboral e extralaboral. Segundo Gramacho (2012), os riscos psicossociais relacionados com o stress podem gerar problemas de saúde ou no bem-estar dos indivíduos tanto a nível psicológico como a nível físico através de sintomas como “dores de cabeça e de costas, problemas gastrointestinais, fadiga, privação de sono e dor no peito” (Gramacho, 2012, p.6). Este equilíbrio tem sido alvo de algumas investigações, deste modo torna-se pertinente analisar e clarificar estes conceitos de forma a examinar que estudos já existem nestes domínios.

No contexto desta investigação, procurara-se escrutinar como é feita a gestão do equilíbrio, uma vez que, as duas esferas concorrem por tempo limitado, sendo necessária uma gestão adequada deste recurso, desde modo, é importante verificar quais os antecedentes individuais e organizacionais intrínsecos a cada pessoa da amostra, analisando posteriormente como é feita a gestão do equilíbrio e quais os benefícios dessa boa gestão. Este grupo cultural tem atuações no estrangeiro, onde é necessária uma gestão por parte do indivíduo, por exemplo, na marcação de férias para poder comparecer nas atuações, como tal, cada pessoa é dotada de características individuais que a permitem gerir da melhor forma estas situações. Além disso, pretende-se nesta

investigação analisar se as diferenças de género e idades influenciam no modo como os membros percebem a Rusga, porque uns membros podem atribuir maior importância, e se para todos esta participação representa um benefício face à temática central e compreender se a variável género e idade influencia a gestão de tempo e o número de papéis desempenhados. Assim sendo, torna-se pertinente verificar de acordo com a literatura e os testemunhos dos entrevistados quais as diferenças de género e idades.

2.4 Modelos teóricos explicativos da relação entre Vida Laboral e Extralaboral

Esta secção irá observar as diferentes abordagens teóricas que têm sido utilizadas para descrever e compreender a relação entre o trabalho e a família. Inicialmente, examinam-se as perspetivas clássicas que abordam a relação entre o trabalho e a família, posteriormente apresentam-se as perspetivas teóricas centradas na teoria do conflito de papéis e escassez de recursos e a hipótese da expansão de recursos e dos respetivos benefícios derivados do desempenho de múltiplos papéis.

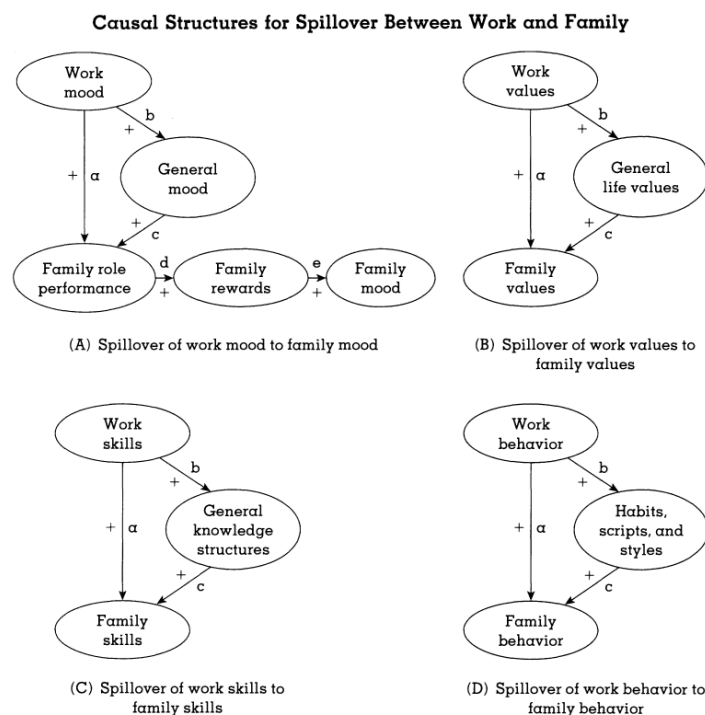
Ao longo dos anos têm surgido diferentes abordagens relativamente à temática Trabalho / Não-trabalho, assim sendo, neste estudo, procurara-se analisar que tipo de relação os membros da Rusga Típica da Correlhã estabelecem entre as esferas laboral e extralaboral e verificar se estas esferas são dependentes ou independentes, para tal, recorreu-se a alguns modelos teóricos de forma a caracterizar e a clarificar melhor a temática.

2.4.1 Mecanismos de Ligação entre as relações *Work-Nonwork*

Atualmente têm crescido o número de investigações acerca da ligação entre os domínios do trabalho/não trabalho, devido a mudanças fundamentais na organização do trabalho e dos papéis familiares, tais como, a prevalência crescente de casais com dois rendimentos, o aumento de mulheres na força de trabalho, e estruturas familiares que dividem tarefas desviando-se assim dos papéis tradicionais baseados no género (Edwards & Rothbard, 2000; Daniel & Sonnentag, 2014; Sirgy & Lee, 2018; Boiarintseva, Ezzedeen, McNab & Wilkin, 2022). Segundo Edwards e Rothbard (2000) as relações trabalho/não trabalho não são domínios independentes demonstrando que há uma relação e que estão interligados, podendo estas relações ser explicadas por um conjunto de mecanismos que ligam as relações trabalho-família representados por teorias, no entanto, a literatura inicial defende a separação entre estes dois domínios.

Antes de mais, de acordo com este estudo, importa ter em conta que esta ligação entre trabalho e família afeta tanto o desempenho organizacional como o funcionamento familiar, assim sendo, é importante que as organizações adotem políticas amigas da família, com o objetivo de reduzir o absentismo e a rotatividade de funcionários. Neste seguimento, atualmente, têm sido desenvolvidos diversos estudos para melhorar o equilíbrio entre as esferas laboral e extralaboral e a produtividade, como é o caso de Sng, Khor, Oide, Suchar, e Tan (2021) que desenvolveram um estudo acerca de uma semana de trabalho de quatro dias / oito horas por dia, de forma a aumentar o equilíbrio na vida dos trabalhadores e a produtividade sem sofrer cortes salariais. Conclui-se que as ligações entre o trabalho e a família são importantes para as organizações, famílias e sociedade, uma vez que estas ligações afetam o desempenho orgânico e o funcionamento familiar, ambos marcadores importantes do bem-estar da sociedade (Edwards & Rothbard, 2000). Edwards e Rothbard (2000) identificam um conjunto de mecanismos que ligam o trabalho e a família.

Figura 2 Teoria do Spillover



Fonte: Edwards e Rothbard, 2000, p. 186.

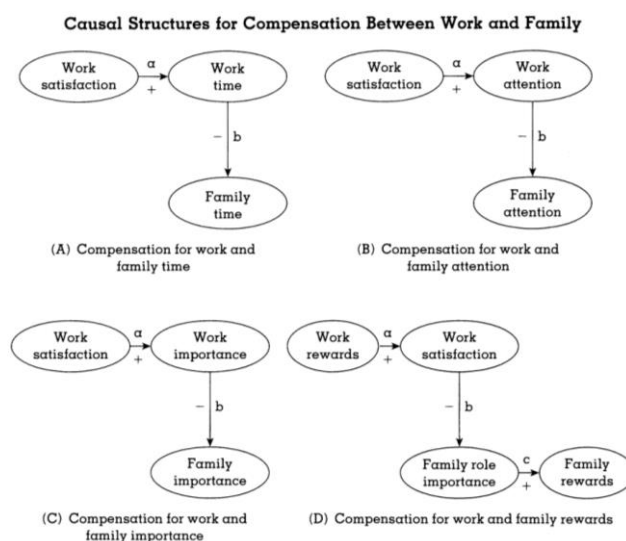
Inicialmente, Edwards e Rothbard (2000) fazem referência à teoria do *spillover*, assumindo que existe uma relação de reciprocidade e de transferência entre o trabalho e a família que gera semelhanças entre ambas as esferas, ou seja, uma área da vida influencia a outra, de forma

positiva ou negativa. Esta transferência pode refletir-se em diversos aspetos, tais como, o humor, os valores, as aptidões e o comportamento. Se verificarmos a figura 2 observamos as relações casuais do *Spillover* entre o trabalho e a família, ou seja, o *spillover* do clima do trabalho para o clima da família; o *spillover* dos valores do trabalho para os valores da família; o *spillover* das habilidades do trabalho para as habilidades da família; o *spillover* do comportamento do trabalho para o comportamento familiar (Edwards & Rothbard, 2000).

Conclui-se que se o clima no trabalho for positivo, o desempenho para com a família também será positivo, assim como as recompensas familiares e o clima familiar também serão positivos. Além disso, se os valores e as habilidades do trabalho forem positivos os valores e habilidades transmitidos para a família também serão positivos, uma vez que, a família e o trabalho são forças socializadoras que afetam os valores e as habilidades, deste modo, os valores e habilidades gerais da vida de uma pessoa surgem da relação indireta entre o trabalho e os valores familiares, ademais os valores e habilidades adquiridos num domínio podem afetar diretamente os valores no outro domínio (Edwards & Rothbard, 2000).

Por fim, o *spillover* comportamental segue uma estrutura causal semelhante à dos valores e aptidões, por exemplo, os comportamentos desenvolvidos num domínio podem tornar-se enraizados como hábitos ou *scripts* que influenciam os comportamentos entre domínios, além disso, os comportamentos num domínio (Trabalho) podem influenciar diretamente os comportamentos no outro domínio (família) sem se generalizarem como hábitos, *scripts* ou estilos (Edwards & Rothbard, 2000).

Figura 3 Teoria da Compensação



Fonte: Edwards e Rothbard, 2000, p. 188

Posteriormente, a teoria da compensação defende que as insuficiências, por exemplo, as insatisfações, sentidas num determinado domínio, nomeadamente o trabalho, são compensadas por um maior investimento na outra esfera da vida, por exemplo, a família. Assim, a compensação ocorre quando a insatisfação num domínio leva uma pessoa a aumentar o seu envolvimento ou a procurar recompensas no outro. Podemos analisar estas relações através da figura 3, onde são apresentadas as relações causais da compensação entre o trabalho e a família, ao nível do tempo, da atenção, da importância e das recompensas (Edwards & Rothbard, 2000).

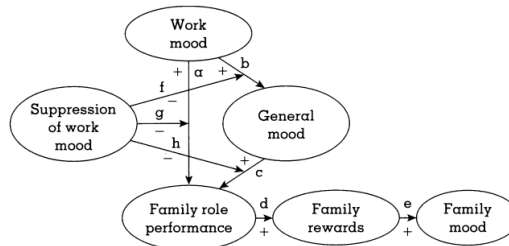
A figura 3 A, B e C, permite-nos concluir que se houver uma satisfação com o trabalho, haverá por consequência um maior investimento em tempo, atenção e importância dada ao trabalho, isto trará consequências para a família, uma vez que haverá um menor investimento na família em termos de tempo, atenção e importância dada.

Por fim, a figura 3 D indica que a diminuição das recompensas de trabalho leva a uma diminuição da satisfação no trabalho, o que leva por consequência ao desempenho do papel da família com o objetivo de obter as recompensas familiares desejadas. Estas recompensas podem ser intrínsecas ao próprio desempenho de papéis (por exemplo, quando o trabalho proporciona pouco contacto social, uma pessoa pode desempenhar papéis familiares para obter contacto com membros da família) ou extrínsecos (por exemplo, o reconhecimento insuficiente no trabalho pode levar a pessoa a desempenhar papéis familiares para obter o reconhecimento dos membros da família). A relação entre trabalho e recompensas familiares está relacionada com a satisfação no trabalho e desempenho de papéis familiares, portanto, é um efeito direto (Edwards & Rothbard, 2000).

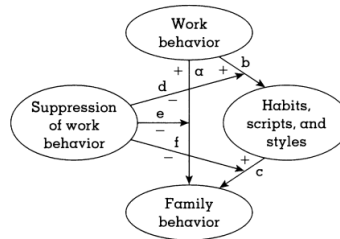
Segundo Edwards e Rothbard (2000), existem dois tipos de compensação, a compensação suplementar e reativa. A compensação suplementar ocorre quando recompensas são insuficientes num domínio diminuindo a satisfação nesse domínio e levando à procura de recompensas no outro domínio. Em contraste, a compensação reativa ocorre quando o excesso de experiências indesejáveis num domínio diminui a satisfação nesse domínio e leva à procura de experiências agradáveis contrastantes no outro domínio. Embora estas duas formas de compensação difiram na superfície, as experiências indesejáveis que provocam uma compensação reativa podem tipicamente ser reenquadradas como a falta de experiências agradáveis.

Figura 4 Teoria da Segmentação

Causal Structures for Segmentation Between Work and Family



(A) Segmentation as the suppression of the effects of work mood on family functioning



(B) Segmentation as the suppression of the effects of work behavior on family behavior

Fonte: Edwards e Rothbard, 2000, p. 189.

No que diz respeito à teoria da segmentação, Edwards e Rothbard (2000), defendem que ambos os domínios (trabalho e família) funcionam de forma independente e autónoma, sem quaisquer influências mútuas. Por outras palavras, há uma separação ativa do trabalho e da família, para que os dois domínios não se influenciem mutuamente e esta segmentação produz uma relação nula entre o trabalho e a construção familiar.

A figura 4 representa as relações causais da segmentação entre trabalho e família, analisando duas teorias da segmentação propostas por Edwards e Rothbard (2000): a segmentação como eliminação dos efeitos do humor do trabalho no funcionamento familiar e a segmentação como eliminação dos efeitos do comportamento no trabalho para o comportamento familiar.

Relativamente á figura 4 A, a segmentação representa tentativas de reduzir a relação entre o trabalho e as construções familiares e, portanto, contém um efeito moderador ou amortecedor, deste modo, se o clima negativo do trabalho for eliminado em casa isso diminuirá o efeito direto do clima de trabalho na família (g). O mesmo acontece com o efeito indireto do clima laboral no desempenho familiar, que poderá ser amortecido pela redução do impacto do clima de trabalho no humor geral (f), eliminando os climas gerais negativos em casa (h). Para que haja a eliminação total dos efeitos do clima de trabalho no desempenho familiar tem que haver um enfraquecimento completo do caminho (a) e dos caminhos (b) ou (c). No que diz respeito a figura 4 B, relativa á

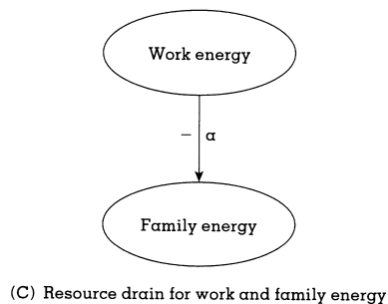
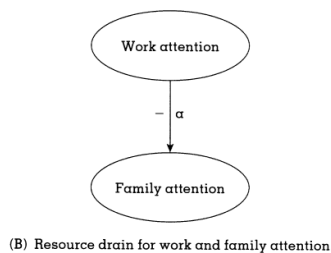
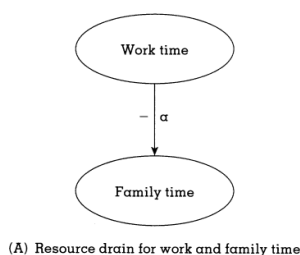
segmentação comportamental, a segmentação leva à eliminação de sinais situacionais que invocam a transferência comportamental direta (e), impedindo que os comportamentos no trabalho se transformem em hábitos (d), ou impedindo os hábitos do trabalho em casa (f). Assim Edwards e Rothbard (2000), concluem que a segmentação representa efeitos moderadores intencionais que anulam as relações entre as construções de trabalho e as construções familiares.

Edwards e Rothbard (2000) apontam ainda para a existência da drenagem de recursos de uma esfera para a outra, ou seja, quando existe uma transferência de tempo / atenção / energia, por exemplo, no domínio laboral para o domínio não laboral, levando, por consequência a um baixo desempenho nas tarefas do domínio prejudicado, causando mau estar e conflitos (Magni, Ahuja, & Trombini, 2022). Os autores referem que estes recursos, tais como tempo, atenção e energia são finitos, assim, quando são gastos num domínio não estão disponíveis nos outros domínios, o que irá influenciar negativamente a relação trabalho e família. Além da família e do trabalho estes recursos também são divididos com outros domínios, nomeadamente, na comunidade e atividades pessoais.

Na figura 5, são apresentadas as relações casuais da drenagem de recursos entre o trabalho e a família, ao nível do tempo (a), atenção (b) e energia (c). Edwards e Rothbard (2000) concluem que se houver um maior investimento no tempo, atenção e energia no domínio do trabalho isso levará por consequência, a um menor investimento em termos de tempo, atenção e energia para a esfera familiar.

Figura 5 Teoria da drenagem de recursos

Causal Structures for Resource Drain Between Work and Family



Fonte: Edwards e Rothbard, 2000, p. 190

Segundo Santos (2011), existe ainda a teoria instrumental, esta teoria propõe que um determinado domínio, como o trabalho, consiste num meio através do qual se obtém aquilo que se deseja no outro domínio, por exemplo a família, ou seja, esta teoria representa uma visão instrumental, onde uma das esferas é vista como um meio para atingir um fim. A título de exemplo, a satisfação com a carreira profissional pode constituir primeiramente um meio de obter os meios necessários para manter satisfação familiar, por exemplo o trabalho pode ser importante, pois irá permitir ter um salário e este permite ajudar a sustentar a família, tratando-se de um meio de subsistência.

A teoria do conflito, que dá conta que os indivíduos possuem energia e tempo limitados, de tal modo, que o sucesso ou a satisfação num determinado domínio implicará que haja a realização de sacrifícios no outro domínio. Segundo Greenhaus e Beutell (1985), o conflito trabalho-família é definido como *“form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect.”* (Greenhaus & Beutell (1985) p. 77; Zhang, & Bowen, 2021). Deste modo, conclui-se que os domínios em estudo são incompatíveis, ou seja, a participação no domínio do trabalho é dificultada devido à participação no domínio da família, ou vice-versa, tal como já verificamos na teoria da drenagem de recursos (Magni, Ahuja, & Trombini, 2022). Greenhaus e Beutell (1985) apresentam uma natureza tripartida do conflito: o conflito derivado dos constrangimentos de tempo, o conflito derivado do esforço excessivo e o conflito derivado do facto de determinados comportamentos (Laß, & Wooden, 2022; Zhang, & Bowen, 2021).

No que diz respeito o conflito derivado dos constrangimentos de tempo, este está relacionado com a teoria da drenagem de recursos, uma vez que, se uma pessoa executar múltiplas funções podem competir pelo seu tempo. Greenhaus e Beutell (1985) reconhecem que o tempo gasto em determinada atividade dentro de um domínio, leva a que geralmente não possa ser dedicado a outra atividade noutra domínio. O conflito baseado no tempo relaciona-se com as dimensões excessivas de tempo de trabalho, o conflito de horário e a sobrecarga de papéis e baseia-se em duas formas: origem do conflito relacionado com o trabalho e origem do conflito relacionado com a família. O conflito originado pelo trabalho relaciona-se com o número de horas trabalhadas por semana e com quantidade e frequência de horas extras e à presença e irregularidade do trabalho em turnos. Além disso, a inflexibilidade do horário de trabalho também pode produzir conflitos entre trabalho e família. Para além do trabalho, a família também pode ser

geradora de conflito. As seguintes características familiares: crianças pequenas; emprego do conjugue; famílias grandes, podem exigir que uma pessoa gaste muito tempo em atividades familiares podendo levar ao conflito família-trabalho. Concluindo, as principais causas do conflito derivado dos constrangimentos de tempo são: horários de trabalho, orientação para o trabalho, casamento, filhos e padrões de emprego do cônjuge, estas causas podem levar a pressões de tempo, que por sua vez, são incompatíveis com as demandas do outro domínio (Greenhaus & Beutell, 1985; Laß, & Wooden, 2022; Zhang, & Bowen, 2021).

Relativamente ao conflito derivado do esforço excessivo, apontam para evidências consideráveis de que os fatores de stresse do trabalho podem produzir sintomas de esforço excessivo, como tensão, ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade. Este tipo de conflito existe quando a tensão num domínio afeta o desempenho em outro domínio. Os papéis são incompatíveis no sentido de que o esforço excessivo criado acaba por dificultar o cumprimento das exigências do outro (Greenhaus & Beutell, 1985; Paoletti, Derrick, Fagundes, & Leonard, 2022; Zhang, & Bowen, 2021).

Por fim, o conflito derivado do facto de determinados comportamentos, dá conta de que padrões de comportamento definidos num domínio podem ser incompatíveis com as expectativas no outro domínio. Assim sendo, se uma pessoa não for capaz de gerir o seu comportamento e ajustá-lo aos diferentes papeis de forma a cumprir as expectativas em cada domínio irá surgir um conflito entre os papéis (Greenhaus & Beutell, 1985; Zhang, & Bowen, 2021).

Segundo Zhang, e Bowen (2021) cada vez mais se reconhece que a vida profissional e a vida familiar dos indivíduos estão interligadas e se influenciam reciprocamente, assim, para que seja possível compreender a dinâmica de limites entre trabalho e família surgiu a teoria das fronteiras, também designada *Boundary theory*. Esta teoria descreve a forma como os indivíduos criam e mantêm limites para organizar o ambiente em seu redor e atribuem significados específicos aos diferentes domínios da sua vida, por exemplo, o trabalho e a família (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000). Os indivíduos passam de uns limites para outros com frequência, sendo crucial adotar estratégias de segmentação e integração de limites. Os limites podem ser físicos, temporais, emocionais, cognitivos e/ ou relacionais e durante o processo de criação dos limites, os indivíduos atribuem significados específicos aos vários domínios sociais, por exemplo, casa, trabalho e sociedade. Os limites são definidos tendo em conta alguns papéis, tais como,

funcionário, pai, parceiro, e os papéis são limitados no espaço e no tempo, e são mais relevantes em locais específicos e em tempos específicos (Ashforth et al., 2000; Zhang, & Bowen, 2021).

O aspeto mais importante na *Boundary theory* é quando existem transições entre diferentes papéis, e o processo de transição é influenciado por duas características, a flexibilidade e a permeabilidade. A flexibilidade diz respeito à medida em que os limites espaciais e temporais são flexíveis, por exemplo, uma pessoa que trabalhe em regime de teletrabalho que também assume o papel de cuidador de crianças tem fronteiras trabalho-família flexíveis. A permeabilidade refere-se à medida em que um papel permite que um indivíduo esteja fisicamente localizado no domínio desse papel, mas mentalmente e/ou comportamentalmente envolvido em outro papel, por exemplo, um profissional da construção civil também exerce a sua atividade profissional em casa nos tempos livres, nesta situação, tem uma fronteira de papéis familiares permeável. As pessoas podem organizar estes papéis através de uma alta segmentação, ou seja, limites de papel inflexíveis e impermeáveis até a alta integração, isto é, limites de papéis flexíveis e permeáveis (Ashforth et al., 2000; Zhang, & Bowen, 2021).

Os mecanismos de ligação evidenciados são relevantes a ser analisados neste estudo uma vez que procurara-se responder à questão de partida “Que tipo de relação os membros da Rusga Típica da Correlhã estabelecem entre as esferas laboral e extralaboral?” Deste modo, serão utilizados estes mecanismos de ligação como um ponto de partida para analisar as relações que os membros da amostra estabelecem.

2.4.2 Hipótese da Escassez de Recursos

Segundo Santos (2011), no que diz respeito a temática do equilíbrio entre a esfera laboral e extralaboral, não existe unanimidade selecionando um único modelo teórico de investigação, deste modo, existem investigadores que defendem uma hipótese de escassez de recursos (Goode, 1960), outros de defendem uma hipótese de expansão de recursos (Kirchmeyer (1992 a, 1992 b; 1993; 1995); Daniel & Sonnentag (2014) e Weer, Greenhaus, & Linnehan, 2010). No entanto, existem certos pressupostos que são partilhados nos diferentes modelos teóricos, nomeadamente: 1) o indivíduo é o elemento fulcral para analisar as relações trabalho/não-trabalho, podendo-se posteriormente introduzir variáveis moderadoras para analisar as relações; 2) As famílias constituem sistemas sociais abertos que estabelecem ligações complexas com o domínio do trabalho ou outras instituições; 3) As relações trabalho-família vão alterando á medida que o ciclo de vida altera, uma vez que, tanto o domínio da família como o próprio indivíduo são dinâmicos;

4) As relações entre os domínios trabalho/não-trabalho são recíprocas, ou seja, cada esfera influencia a outra, havendo um maior enfoque nas características estruturais e psicológicas do trabalho na família (Santos, 2011).

À luz da perspectiva de Goode (1960), Santos (2011) identifica a hipótese da escassez de recursos argumentando que os domínios do trabalho e da família, disputam pelo tempo e energia limitados de um indivíduo, em consequência disso, quando um indivíduo desempenha diversos papéis, acabará por sofrer sintomas de stresse e entrará em conflito. Trata-se de um conflito, quando é originada uma interferência entre os principais papéis e as suas expectativas, devido à possibilidade de estes não serem compatíveis, ou seja, a pessoa faz um malabarismo entre o trabalho, as responsabilidades familiares e pessoais e as exigências de um domínio acabam por prejudicar o outro domínio (Zhang & Bowen, 2021). A sobrecarga também é uma consequência do desempenho de múltiplos papéis, sendo definida como uma falta de tempo e energia associado ao aumento das diversas obrigações do indivíduo, o que o leva a cumprir com alguns papéis prejudicando os restantes papéis. Segundo Zhang e Bowen (2021) o conflito entre a esfera laboral e familiar associa-se a resultados negativos para a vida laboral, não laboral, para a saúde e o bem-estar da pessoa afetada. Deste modo, o conflito trabalho-família irá trazer como consequências a baixa satisfação no trabalho, elevada rotatividade e elevado stresse no trabalho, enquanto que o conflito família-trabalho está associado a absentismo e elevado stresse no trabalho.

Segundo Santos (2011), a perspectiva teórica orientada na hipótese de escassez de recursos, defende que o conflito mencionado é inevitável, como tal, quanto maior for o tempo e energia despendidos num papel, para que este alcance o sucesso o outro papel será prejudicado e, conseqüentemente, a extensão do conflito será superior. Embora, existam diversas investigações sobre esta temática onde é evidenciado um conflito de papéis bidirecional, ou seja, tanto o trabalho pode interferir na família como a família pode interferir na vida laboral, na realidade a maioria dos estudos identifica um maior conflito do trabalho na família, o que por consequência, a esfera familiar será a mais afetada, devido a fatores como o número de horas de trabalho ou a natureza intrínseca do trabalho (Santos, 2011). Para além disso, o conflito entre trabalho e família é mais provável de ocorrer devido a questões relacionadas com o trabalho e pelo facto de estas se intrometerem mais rapidamente no domínio da família do que as questões familiares no domínio do trabalho (Dou, Yang, & Wang, 2022). Além disso, para perceber o tipo de interação que determinado indivíduo estabelece entre as esferas mencionadas, é importante ter em conta a

sua identidade e o tipo de envolvimento nos diversos papéis, uma vez que, existem investigações empíricas que apontam para a existência de diferenças de gênero no que respeita ao conflito de papéis, sendo que as mulheres experimentam níveis mais elevados de conflito, isto pode dever-se a vários fatores, tais como, a parentalidade, o trabalho doméstico e a ideologia de gênero no casal (Santos, 2011; Roehling, Moen, Batt, 2003; Dou, Yang, & Wang, 2022).

Greenhaus e Beutell (1985) tal como já foi mencionado apresentam uma natureza tripartida do conflito: o conflito derivado dos constrangimentos de tempo, o conflito derivado do esforço excessivo e o conflito derivado do facto de determinados comportamentos. Este conflito surge da interferência entre o papel laboral e extralaboral, podendo assumir duas direções, ou seja, por vezes existem situações onde o trabalho acaba por interferir na vida familiar (Conflito trabalho → família) ou outras em que a vida familiar acaba por interferir no trabalho (Conflito família → trabalho) (Santos, 2011).

Relativamente á influencia do trabalho na família isto pode dever-se a vários fatores, tais como, o nível de absorção que cada ocupação terá, pois irá exigir um maior investimento em termos de empenhamento individual; as exigências em termos de quantidade de tempo e horários de trabalho despendidos para a carreira; as recompensas e recursos gerados pelo trabalho ao nível material e psicológico; a transmissão dos valores do trabalho; e a dimensão psicológica do trabalho, dado que esta pode gerar um conjunto de sentimentos, que poderão ser transferidos para a família, por exemplo, a insatisfação para com o trabalho, a sobrecarga de trabalho, a pressão do trabalho, a autonomia perante o trabalho (Santos, 2011; Adisa, Osabutey & Gbadamosi, 2016).

Por outro lado, poderá também haver uma influência da vida familiar na profissional, por exemplo, através das tradições familiares, que podem influenciar as decisões sobre a carreira; o clima emocional gerado pela família e as suas exigências, ou seja, os deveres familiares obrigatórios, nomeadamente, o nascimento de filhos pode afetar as decisões tomadas em relação á carreira ou á disponibilidade, por exemplo, para uma carreira de expatriação (Santos, 2011; Adisa, Osabutey & Gbadamosi, 2016).

Concluindo, o *stress* gerado pelas relações trabalho – família e família – trabalho deve-se à sobrecarga e interferência de papéis. A sobrecarga de papéis está relacionada com a elevada quantidade de trabalho, que por sua vez se relaciona com o desempenho de múltiplos papéis, e conseqüente escassez de tempo e energia, por contrapartida, a interferência está relacionada com

a existência de exigências contraditórias tornando difícil gerir as obrigações intrínsecas aos vários papéis. Esta perspectiva teórica pressupõe sempre que o conflito entre papéis é inevitável: quanto mais tempo e energia são necessários para desempenhar com sucesso determinado papel, maior será o conflito entre os diferentes papéis. Além disso, Santos (2011) aposta para a existência de uma maior interferência do trabalho na família, o que prejudica a esfera familiar, devido ao número de horas trabalhadas ou a natureza intrínseca do trabalho.

2.4.3 Hipótese da Expansão de Recursos

Ao longo dos anos, vários investigadores preocuparam-se em estudar esta temática, tal como, Greenhaus e Powell (2006) no estudo designado “When work and family are allies: A theory of work-family enrichment.”. Este estudo dá conta que ao longo dos anos diversos investigadores procuraram explicar a relação de interdependência existente na relação trabalho-família. Neste seguimento, Greenhaus e Powell (2006) procuraram criar uma teoria que explora a influencia do trabalho na família e vice versa, como fator de enriquecimento, onde as experiências num papel melhoram a qualidade de vida no outro papel, mostrando que o desempenho entre ambos os papéis não são “inimigos”, podendo ser “aliados”, apesar de outros estudos descreverem que entre esta relação existe uma hipótese de escassez, uma vez que, leva a um conflito no indivíduo, quando este participa em múltiplos papéis, dado que, este contem uma quantidade fixa de tempo e energia humana (Ex: Santos, 2011). No entanto, segundo Greenhaus e Powell (2006) existem vantagens que superam as desvantagens em relação ao conflito e stresse, no que se refere a esta relação, existindo assim efeitos positivos.

Greenhaus e Powell (2006) dão conta de três aspetos que revelam que a participação em múltiplos papéis pode produzir efeitos positivos. Em primeiro lugar, benefícios no bem-estar físico e psicológico, uma vez que, quando há satisfação no trabalho e na família, tal poderá refletir-se na felicidade do indivíduo. Assim os indivíduos que participam e estão satisfeitos com os papéis do trabalho e da família experimentam maior bem-estar do que aqueles que participam apenas num dos papéis ou que estão insatisfeitos com um ou mais dos seus papéis. Em segundo lugar, a participação nos papéis mencionados pode proteger os indivíduos do sofrimento num dos papéis, ou seja, os indivíduos que acumulam vários papéis podem compensar o fracasso num papel recorrendo à retribuição noutra papel. Por último, estes sugerem que as experiências num dos papéis pode produzir efeitos positivos no outro papel, representando uma transferência de

experiências positivas de uma esfera para a outra. Além disso, à medida que os indivíduos acumulam uma variedade de papéis, as suas personalidades podem ser aprimoradas, visto que, aprendem a ser tolerantes e flexíveis, assim os indivíduos podem beneficiar das suas personalidades expandidas em todos os papéis. Neste sentido, Greenhaus e Powell (2006) explicam o exemplo de uma gestora, à qual a sua vida pessoal melhorou a sua vida profissional, por exemplo, ao nível da parentalidade trazendo-lhe paciência. Este estudo conclui que se trata de uma relação bidirecional.

Além destes dois investigadores, Kirchmeyer (1992 a, 1992 b; 1993; 1995) ou Allis e O'Driscoll (2008) também procuraram explicar os benefícios associados ao desempenho de diversos papéis. Deste modo, Kirchmeyer na maioria de seus estudos, avaliou separadamente o impacto de três diferentes papéis (paternidade, comunidade, atividades recreativas) no trabalho ou nas vidas em geral dos indivíduos. De acordo com seu estudo efetuado em 1992 b, ser pai, estar envolvido na comunidade, estar envolvido em grupos de recreação/*hobby*, resulta em diversas recompensas que são difíceis de alcançar noutros lugares, por exemplo, faz com que as deceções no trabalho pareçam mais fáceis de aceitar, contribuindo para o desenvolvimento de competências, dando acesso a certas informações que podem ser usados no trabalho e ajuda a entender melhor as pessoas no contexto laboral (Santos, 2011; Allis & O'Driscoll, 2008)

Segundo Kirchmeyer (1993), através de um estudo realizado com gestores, conclui que a maior parte deles percebe a sua participação na esfera extralaboral como um fator de apoio e encorajamento à sua vida profissional. Deste modo, a parentalidade é o domínio que faculta mais recompensas e que melhor atua como “tampão” contra os problemas de trabalho, uma vez que, ajuda a desenvolver competências como a capacidade de organização, de gestão do tempo e paciência. A participação cívica e na comunidade é o domínio que acrescenta maior valorização profissional e que mais ideias faculta para o trabalho, pois contribui para o desenvolvimento de competências de gestão, tais como capacidade de delegação, de trabalho em equipa e apresentação de ideias. Por fim, o lazer constitui o domínio que gera mais energia positiva e mais ajuda a esquecer as preocupações de trabalho. Esta investigadora, conclui também através dos seus estudos que o envolvimento em vários papéis extralaborais não implica uma redução dos níveis de empenhamento organizacional e de satisfação no trabalho. Pelo contrário, o facto de despenderem mais tempo em atividades cívicas e comunitárias ou no papel parental, associa-se a um maior empenhamento e satisfação organizacionais.

a) Enriquecimento: Work to Nonwork

Daniel e Sonnentag (2014) reforçam a perspectiva de Greenhaus e Powell (2006), na medida em que defendem que este processo se trata de um processo de enriquecimento, no entanto, expandem a sua visão, tratando-se de um processo de enriquecimento não apenas do trabalho para a família como também para a vida no geral. Além disso, explicam os benefícios que se ganham do trabalho para o domínio do não-trabalho, o que se revela uma oportunidade para as organizações de fornecer recomendações práticas sobre como melhorar as experiências relacionadas com o trabalho dos trabalhadores que pode afetar o desempenho no trabalho.

Segundo Daniel e Sonnentag (2014), o enriquecimento é uma construção que captura o lado positivo das relações entre os domínios do trabalho e não-trabalho. Experiências positivas num domínio geram experiências positivas no outro domínio, deste modo, se tivermos uma reflexão positiva do trabalho nos tempos livres, trata-se de um caminho cognitivo no processo de enriquecimento, sendo o envolvimento no trabalho um antecedente de enriquecimento. Os investigadores Daniel e Sonnentag (2014) defendem que o processo de enriquecimento está relacionado com o efeito positivo da teoria de *spillover*, visto que, quando um trabalhador experimenta um efeito positivo, este efeito positivo não se limitará ao domínio do trabalho, mas generalizar-se-á aos níveis mais elevados, o efeito positivo em todos os domínios da vida, ajuda a melhorar e funcionar bem na família e na comunidade e experimentar efeitos positivos noutros domínios da vida. Além do efeito positivo, é necessário ter uma reflexão positiva, ou seja, pensar positivo acerca do trabalho nos tempos livres e reviver experiências positivas do trabalho. Os indivíduos podem tirar partido de experiências positivas, este processo designa-se capitalização e está relacionado, por exemplo, com a melhoria da saúde mental e satisfação com a vida. Este processo refere-se ao processo cognitivo de interpretar ou avaliar vantajosamente uma experiência positiva e baseia-se nas ideias básicas da teoria da avaliação cognitiva (Langston, 1994; Lazarus, 1991a, 1991b). Segundo esta teoria, os indivíduos reagem apenas às experiências, mas avaliam-nas como positivas ou negativas para o seu próprio crescimento ou bem-estar.

Daniel e Sonnentag (2014) concluem que o enriquecimento tem várias consequências positivas, tais como, melhoria do bem-estar, melhoria da saúde física, melhoria do desempenho profissional e maior satisfação profissional. Para que haja um aumento do processo de enriquecimento é importante que os trabalhadores tenham elevados níveis de empenhamento, uma vez que, trabalhadores empenhados têm elevados níveis de energia, estão motivados,

sentem-se entusiasmados, inspirados e orgulhosos com o seu trabalho o que irá enriquecer também as suas vidas pessoais.

b) Enriquecimento: Nonwork to Work

Segundo Weer, Greenhaus e Linnehan (2010) os indivíduos podem adquirir recursos da sua participação num papel que pode melhorar ou facilitar o seu funcionamento e bem-estar noutro papel. Estes investigadores estudaram a forma como o empenhamento em atividades não laborais pode influenciar o desempenho nas atividades laborais, sugerindo que o empenho extensivo em funções não laborais pode ter um efeito positivo nas competências profissionais e no desempenho dos trabalhadores. Apesar de proporem uma relação de enriquecimento, Weer, Greenhaus e Linnehan (2010), identificam potenciais efeitos negativos e positivos que o compromisso com papéis não laborais podem ter no desempenho no trabalho. Por um lado, níveis elevados de empenho com papéis não laborais provocam exigências de tempo e energia nos trabalhadores drenando assim alguns recursos. Por outro lado, um elevado empenho com papéis extralaborais poderá levar à aquisição de recursos a partir desses papéis que, serão transferidos para o domínio do trabalho, podendo facilitar o desempenho profissional.

Weer, Greenhaus e Linnehan (2010) sugerem que o envolvimento em atividades não laborais também proporcionam oportunidades para os trabalhadores adquirirem recursos que podem ser associados a um melhor funcionamento no trabalho (Greenhaus & Powell, 2006), nomeadamente, competências interpessoais, novas perspetivas, maior autoconfiança e capital social. As competências interpessoais dizem respeito a um vasto conjunto de competências cognitivas e relacionais, por exemplo, capacidades de lidar com a situação, competências multitarefas, e conhecimentos derivados de experiências de papéis, tais como, as experiências parentais podem proporcionar oportunidades de aquisição de competências interpessoais, nomeadamente escuta ativa e comunicação eficaz, e a participação ativa em múltiplos papéis não laborais pode permitir aos trabalhadores tornarem-se mais eficientes, focados e organizados à medida que fazem malabarismos com vários compromissos de papéis (Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002). Os trabalhadores poderão ainda aprender a respeitar as diferenças individuais, reconhecer as necessidades individuais, ser mais compreensivos com os problemas das outras pessoas, e olhar para os problemas a partir de uma perspetiva mais ampla através de experiências obtidas em atividades extralaborais (Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002). Ao nível dos recursos psicológicos, poderá haver um aumento da autoconfiança derivados de experiências fora do trabalho, por exemplo, assumir riscos e superar desafios fora do trabalho pode ajudar a

construir a força e autoconfiança dos indivíduos. Por fim, no que diz respeito, o capital social, poderá melhorar os conselhos e ideias, que podem ser adquiridos através de amigos e familiares (Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002).

Os estudiosos Weer, Greenhaus e Linnehan (2010, p.312), colocam a questão: “Is commitment to nonwork roles positively related to job performance, as suggested by an enrichment perspective, or is it negatively related to job performance, as suggested by a conflict perspective?”, uma vez que, também identificam que poderá haver uma perspectiva de escassez (Goode, 1960; Allis, & O'Driscoll, 2008). Esta perspectiva de escassez assume que os recursos pessoais como o tempo e a energia são finitos e que o dispêndio de maiores recursos a uma função drena recursos (Edwards & Rothbard, 2000), podendo produzir conflitos familiares e de tensão várias (Greenhaus & Beutell, 1985).

Na sequência desta questão, os autores concluem que, por um lado, existe um efeito positivo do empenhamento com papéis extralaborais no desempenho do trabalho, defendendo uma perspectiva de enriquecimento não-trabalho/trabalho (Greenhaus & Powell, 2006). Ou seja, os indivíduos empenhados em papéis extralaborais adquirem recursos destes papéis que poderão levar a um desempenho eficaz no seu trabalho. Além disso, os recursos adquiridos através das funções não laborais podem ser transferidos através de um caminho instrumental (Greenhaus & Powell, 2006) para melhorar o funcionamento no trabalho.

Por outro lado, existe também um efeito negativo do empenhamento com papéis não laborais, analisando que os trabalhadores empenhados em papéis não laborais experimentam fortes exigências de energia emocional resultantes destes papéis que têm um efeito negativo no desempenho do trabalho. Esta descoberta ilustra o conflito entre a família e o trabalho, baseado na energia (Greenhaus, Allen, & Spector, 2006) ou na tensão (Greenhaus & Beutell, 1985) onde existe um desgaste da energia emocional em relação ao cumprimento dos requisitos das funções não laborais ou esgotamento da energia emocional que se traz para o trabalho ou produz sintomas de tensão que são transportados para o domínio do trabalho, em ambos os casos existe um enfraquecimento do nível de desempenho no trabalho. Além disso, um elevado nível de empenhamento psicológico com papéis extralaborais poderá produzir pressões ou exigências adicionais sobre os trabalhadores (por exemplo, conflitos interpessoais) produzindo efeitos negativos no desempenho do trabalho, podendo estar menos envolvidos nos seus trabalhos. Para

atenuar estas situações é importante que as empresas tenham responsabilidade social e desenvolvem “políticas amigas da família”.

Os dois modelos teóricos evidenciados, *Hipótese de escassez de recursos* e *Hipótese de expansão de recursos*, são importantes de ser explorados neste estudo, uma vez que, esta investigação prende-se por um lado com a análise de “Que tipo de relação os membros da Rusga Típica da Correlhã estabelecem entre as esferas laboral e extralaboral?” e se “A participação em atividades extralaborais ou familiares é positiva ou negativa para a esfera laboral?”. Deste modo, através da revisão da literatura e da opinião dos entrevistados procurara-se responder a estas questões e também identificar e classificar quais os valores, princípios e comportamentos adquiridos na associação cultural, e, de que modo, estes são úteis na esfera laboral. Além disso, partindo destes modelos teóricos e posteriormente juntamente com a amostra selecionada pretende-se verificar se o desempenho de múltiplos papéis é benéfico ou prejudicial para a vida do indivíduo. Além disso, procurar-se-á escrutinar como é feita a gestão do equilíbrio, uma vez que, as duas esferas (pessoal e profissional) concorrem por tempo limitado, sendo necessária uma gestão adequada deste recurso.

2.5 Políticas Amigas da Família

Tal como mencionado anteriormente, é importante para que seja possível manter o equilíbrio entre vida laboral e extralaboral, que haja uma responsabilidade social por parte das empresas e que existam iniciativas para melhorar esse equilíbrio com a implementação de políticas amigas da família. A responsabilidade social surge de forma a colocar em prática a ética nas organizações e até mesmo na sociedade. Segundo Rego, Cunha, Guimarães, Gonçalves e Cabral-Cardoso (2007), a responsabilidade social é um conceito segundo o qual as empresas decidem, voluntariamente, contribuir para uma sociedade mais justa e um meio ambiente mais limpo, esta manifesta-se em relação aos trabalhadores e, mais genericamente, em relação a todas as partes interessadas afetadas pela empresa, como por exemplo, fornecedores, clientes, parceiros comerciais, comunidades locais, entre outros. Em suma, a Responsabilidade Social ocupa-se no desenvolvimento de ações, que estão para além do que é obrigatório ou necessário de acordo com os interesses económicos da organização, com interesse voltado para a sociedade, embora possa não contribuir de forma direta para o lucro da empresa. A responsabilidade social pode ser interna, quando há uma preocupação em investir no capital humano, ou seja, nos colaboradores; ou externa, dizendo respeito à Comunidade local; fornecedores; clientes, ao ambiente; ONGs representativas das comunidades locais, entre outros. A responsabilidade social das empresas está diretamente relacionada com a gestão da diversidade, uma vez que, contribui para a efetiva operacionalização da Gestão da Diversidade no domínio da empregabilidade. Assim sendo, são criadas políticas de diversidade, por exemplo, ao nível da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Rego *et. al*, 2007).

Para que seja assegurado a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, Rego *et. al*, 2007 propõem a criação de novas formas de organização do trabalho, por exemplo, com uma maior flexibilidade horária ou nas modalidades da organização do trabalho; benefícios para os trabalhadores ou aos seus familiares diretos, analisando se a empresa cumpre a lei, no que diz respeito os direitos de maternidade e paternidade ou vai para além da lei, atribuindo benefícios monetários ou de duração das licenças. Estas medidas têm como principais objetivos, melhorar o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores, diminuir o absentismo, valorizar a imagem da empresa, atrair melhores recursos humanos e melhorar a qualidade dos serviços associada à satisfação profissional.

Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) apontam no livro “Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar” alguns princípios gerais que visam promover a conciliação entre vida profissional e vida familiar, nomeadamente: 1. Criação de serviços de acolhimento de crianças; 2. Criação de serviços de prestação de cuidados a idosos; 3. Licenças para pais e mães trabalhadores/as; 4. Incentivo à maior participação do pai na vida familiar; 5. Flexibilização da organização do trabalho.

Relativamente á criação de serviços de acolhimento de crianças, Guerreiro *et al* (2006) sugerem a criação de equipamentos e serviços próprios, por exemplo, infraestruturas divididas por empresas fisicamente próximas; organização de atividades, bem como, programas de férias para crianças, programas pós-escola, serviço de transporte, atividades desportivas, festas, entre outras iniciativas que visem promover a conciliação tentando moderar as dificuldades que surgem aos pais/trabalhadores.

Além da dificuldade de conciliação da vida profissional com a vida pessoal, relativamente aos filhos, por vezes, a existência de idosos dependentes a cargo dos trabalhadores também trás alguma dificuldade ao trabalhador, assim sendo, Guerreiro *et al* (2006), propõem a criação de serviços especializados na prestação de cuidados ou a flexibilização do trabalho de forma a facilitar a prestação de apoio aos idosos. Além disso, também seria uma boa opção a criação de serviços de apoio, tais como, o estabelecimento de parcerias preferenciais com entidades prestadoras de cuidados especializados.

Segundo Guerreiro *et al* (2006), para que haja uma melhor conciliação na vida dos trabalhadores, também poderiam haver melhorias ao nível da licença de maternidade e paternidade, por exemplo, as empresas podem estabelecer períodos de licença superiores ao estipulado por lei, sem que para isso haja reduções salariais, mantendo as mesmas possibilidades de promoções, permitindo o direito de redução da carga horária após o nascimento da criança, entre outros. Todas estas medidas seriam adotadas tanto para a mulher como para o homem, havendo um incentivo á participação do pai na vida do filho.

Além destes princípios que visam promover a conciliação da vida dos trabalhadores, a flexibilização da organização do trabalho também poderia ser vantajoso para a vida do trabalhador, através da redução efetiva das horas de trabalho, flexibilização do tempo de trabalho, por exemplo, com horários mais flexíveis; adoção de modalidades de teletrabalho; partilha da função de forma a reduzir a carga horária; licenças sabáticas.

A promoção de medidas que visem a conciliação entre a vida profissional e pessoal, tais como, as medidas abordadas anteriormente, tem diversos impactos positivos, uma vez que levam ao aumento do empenhamento organizacional, da satisfação no trabalho; e contribui para a diminuição dos níveis de stresse e dos conflitos. Além disso, influencia os níveis de absentismo, pois os trabalhadores vão estar mais satisfeitos e conseqüentemente vão faltar menos, garantindo uma menor rotatividade, o que será também vantajoso para a carreira do trabalhador, visto que, significará num aumento da produtividade individual e conseqüentemente num empenhamento organizacional e melhoria das relações entre chefia-subordinado/a. Ao nível da esfera familiar, esta conciliação também irá trazer vantagens uma vez que irá haver uma redução dos níveis de conflito entre o trabalho e a família.

Além do que já foi mencionado, estas políticas amigas da família podem também trazer benefícios para a esfera extralaboral e extrafamiliar. Cada individuo que com uma atividade laboral vê o seu tempo limitado entre as diversas atividades, trabalho, família e atividades extralaborais. As organizações que adotem políticas mais favoráveis à família, tais como o horário flexível e os cuidados infantis no local, podem satisfazer melhor as necessidades pessoais, tais como a pertença a associações culturais e domésticas dos seus trabalhadores, reduzindo a possibilidade de conflito entre esses diferentes papéis (Mazerolle & Goodman, 2013). Mazerolle e Goodman (2013) verificaram, através de um estudo em estudantes-trabalhadores inscritos em programas educacionais de treino atlético, que se estas pessoas trabalharem longas horas isto irá condicionar a participação nesses programas e concluem que o tempo limitado entre trabalho e família, levou ao abandono dos seus estudos. Além disso, Mazerolle e Goodman (2013) também analisaram que as mulheres têm uma maior probabilidade do que os homens de prejudicar as suas atividades extralaborais e extrafamiliares em prol das necessidades familiares e profissionais. Assim sendo, é importante que todas as empresas adotam medidas que visem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

Khor, *et al* (2021) desenvolveram um estudo acerca da redução da semana de trabalho para uma semana de trabalho de quatro dias/oito horas e os benefícios associados como uma medida de conciliação da vida profissional e pessoal de forma a que as empresas reconsiderem a tradicional semana de trabalho de cinco dias/oito horas. Esta alteração prevê que haja uma melhoria na vida dos trabalhadores. Segundo Khor, *et al* (2021) uma semana de quatro dias/oito horas de trabalho irá beneficiar tanto as empresas como os seus empregados, uma vez que os

horários de trabalho mais longos prejudicam os empregados e não constituem uma organização mais eficaz.

Uma semana de trabalho de 4 dias, irá trazer melhorias ao nível das poupanças, visto que, isso irá permitir uma poupança de recursos, tanto para a empresa, uma vez que haverá uma redução dos gastos de eletricidade e água, tanto para o trabalhador que reduz os gastos de deslocação (Khor, *et al*, 2021). Relativamente á produtividade, Khor, *et al* (2021) concluem que o número de horas de trabalho pode não aumentar necessariamente o PIB e a produtividade da empresa. Existem países asiáticos que trabalharam muitas horas, no entanto outros países, tais como, Islândia e a França, que priorizam os quatro dias por semana e oito horas por dia, podem apresentar os mesmos valores de produtividade, concluindo-se que o número de horas de trabalho pode não aumentar a produtividade dentro dos trabalhadores. A autossatisfação também está relacionada com uma semana de trabalho de 4 dias, sobretudo quando os trabalhadores ganham o mesmo salário que quando trabalham cinco dias por semana, o que irá fazer com que o trabalhador aumente a sua satisfação profissional e conseqüentemente o seu desempenho. Além disso, o facto de o trabalhador trabalhar apenas 32 horas por semana fará com que haja uma diminuição do cansaço e os trabalhadores conseguem conciliar melhor o trabalho com a vida pessoal, melhorando a qualidade de vida, isto trará vantagens para a empresa, pois o trabalhador será mais eficaz e eficiente no trabalho. Por fim, Khor, *et al* (2021) consideram que ao reduzir a semana de trabalho para apenas quatro dias, os trabalhadores terão uma redução do cansaço e diminuirá também a taxa de esgotamento devido ao excesso de trabalho, contribuindo diretamente para uma melhoria da produtividade. Assim, apoiar a semana de trabalho de quatro dias irá beneficiar os trabalhadores, dando-lhes mais oportunidades de descansar e permitindo-lhes permanecer enérgicos durante o seu horário de trabalho, melhorando ao mesmo tempo a sua concentração e produtividade e ajudando-os a trabalhar de forma mais eficiente, o que beneficiará também a empresa (Khor, *et al*, 2021).

Esta secção é importante a ser analisado neste estudo, uma vez que, procurara-se identificar junto da amostra escolhida se as organizações para as quais a amostra utilizada trabalha, adotam medidas que visam ajudar ao processo do equilíbrio entre o trabalho e vida extralaboral, por exemplo, políticas amigas da família. Deste modo, procura-se analisar esta temática dentro da literatura existente para desmistificar alguns conceitos e ter uma base para analisar esta temática junto do público alvo.

Este capítulo está dividido em 5 secções, nomeadamente, Enquadramento Metodológico; Método de recolha de dados; Método de análise de dados; Contextualização da amostra; Procedimentos.

3.1 Enquadramento Metodológico

O posicionamento metodológico é de natureza interpretativa. Este posicionamento assume que a realidade é subjetiva e construída por cada ator. Durante os séculos XIX e XX surgiram dois tipos de metodologia de investigação, metodologia positivista e fenomenológica. No entanto, neste estudo como já referido recorrer-se-á à metodologia fenomenológica ou interpretativa, esta pressupõe que os dados a recolher devem ser qualitativos, pois é dada ênfase à qualidade e profundidade dos dados (Cristi, 2018). Este foi o posicionamento escolhido, uma vez que, se afigurou o mais adequado, dado que, o objetivo deste estudo é compreender a realidade dos membros da Rusga Típica da Correlhã entrevistados no âmbito da investigação acerca da conciliação das suas vidas pessoais e laborais, procurando analisar as diferentes opiniões dos entrevistados.

3.2 Método de recolha de dados

Existem diversos métodos de recolha de dados, tais como, entrevistas, observação, questionários. Todavia aquele que será utilizado é a entrevista, considerada por Gonçalves, Gonçalves e Marques (2021) “provavelmente o método mais conhecido e mais antigo de recolha de dados de investigação” (p.65), tratando-se de um método de recolha de dados em que são colocadas questões a um conjunto de pessoas, previamente selecionadas numa amostra, consubstanciando-se de uma interação social com os objetivos de fazer um diagnóstico e recolher informação. Esta pressupõe a existência de “um entrevistador, que coordena o processo da conversa e faz perguntas, e um entrevistado, que responde a essas perguntas.” (Gonçalves, Gonçalves & Marques, 2021, p.67). Este método é principalmente utilizado quando há a necessidade de recolher informações, por exemplo, pensamentos, experiências e os sentimentos das pessoas, acerca de determinado assunto. As entrevistas podem ser estruturadas; semiestruturadas, onde o investigador elabora um conjunto de questões, relativamente abertas, ou seja, questiona as perguntas previamente definidas, mas podem colocar questões pertinentes

que podem decorrer do contexto; ou não estruturadas. O tipo de entrevista mais indicado para esta investigação será a entrevista semiestruturada, uma vez que poderá trazer mais vantagens ao nível da riqueza da informação. Posteriormente, a análise dos dados obtidos será objeto de análise de conteúdo. Todas as questões, à exceção das primeiras nove que são sociodemográficas de carácter pessoal e profissional, foram elaboradas com base na revisão da literatura.

Para este estudo, as entrevistas foram realizadas por zoom, sendo as mesmas gravadas e transcritas na sua íntegra, para que numa fase posterior se proceda à análise de conteúdo dos dados obtidos. A análise de conteúdo realizada baseou-se nos discursos produzidos, por parte dos participantes.

Tabela 2 Questões do guião da entrevista e a sua relação com os objetivos e revisão da literatura.

	Questões	Objetivos	Autor/Ano	Conclusão do Autor/es
Questão 1	Sexo/Idade?			
Questão 2	Tem filhos ou dependentes?			
Questão 3	Com quem vive?			
Questão 4	Estado Civil?			
Questão 5	Situação profissional do cônjuge ou companheiro/a (se aplicável)			
Questão 6	Qual o seu nível de escolaridade e em que área?			
Questão 7	Qual a sua profissão e há quanto tempo a exerce?			
Questão 8	Trabalha por conta própria ou por outrem?			
Questão 9	Há quanto tempo anda na rusga da Correlhã?			
Questão 10	O que é para si o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?	Perceber se todos compreendem este conceito.	Kundnani e Mehta (2015)	Definem o conceito.
Questão 11	Como descreve a influência do seu trabalho na sua vida	Perceber como funciona a influencia do domínio do	Daniel e Sonnentag	Ambos os estudos concluem que existe uma

	<p>peçoal e da vida peçoal no trabalho?</p>	<p>trabalho no não trabalho e vice-versa.</p>	<p>(2014) / Weer, Greenhaus, Linnehan (2010)</p>	<p>perspetiva de enriquecimento do trabalho para o domínio do não trabalho e vice-versa, no entanto Weer, Greenhaus, Linnehan (2010) concluem que poderá haver também uma hipótese de escassez de recursos.</p>
<p>Questão 12</p>	<p>Como descreve o seu ambiente organizacional e o seu ambiente familiar?</p>	<p>Perceber se o bom ambiente familiar e profissional é facilitador do equilíbrio.</p>	<p>Silva, 2020</p>	<p>Conclui-se que bom ambiente organizacional e familiar contribuem para evitar riscos psicossociais.</p>
<p>Questão 13</p>	<p>Como gere o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?</p>	<p>Entender a perceção que o entrevistado tem sobre a conciliação das duas áreas</p>		
<p>Questão 14</p>	<p>Sente alguma dificuldade em conciliar a vida pessoal e a vida profissional?</p>	<p>Entender que dificuldade o entrevistado possa ter sobre a conciliação das duas áreas</p>		
<p>Questão 15</p>	<p>Como se caracteriza pessoalmente e de que forma essas características ajudam a fazer um melhor equilíbrio?</p>	<p>Perceber quais os antecedentes pessoais.</p>	<p>Sirgy e Lee (2018)</p>	<p>Definem antecedentes e benefícios acerca do Equilíbrio trabalho/não-trabalho</p>
<p>Questão 16</p>	<p>Quais as vantagens de uma boa gestão de tempo para o trabalho e para o domínio do não trabalho?</p>	<p>Perceber quais as vantagens da gestão do equilíbrio.</p>	<p>Sirgy e Lee (2018)</p>	<p>Definem antecedentes e benefícios acerca do Equilíbrio trabalho/não-trabalho.</p>

Questão 17	Qual é a carga horária de trabalho por dia e por semana e qual é a sua flexibilidade horária?	Perceber se existe algum tipo de flexibilidade na carga horária ou falta dela e se gera conflito.	Greenhaus e Beutell (1985)	Concluem que o conflito entre papeis pode derivar dos constrangimentos de tempo.
Questão 18	Alguma vez teve sentimentos negativos na rotina do trabalho? Se sim, quais foram os que mais sentiu? (ex: ansiedade, stresse)	Perceber se o entrevistado já experimentou sentimentos negativos na rotina do trabalho e se sim quais.	Greenhaus e Beutell (1985)	Concluem que fontes de stresse podem produzir sintomas relacionados com pressão.
Questão 19	Alguma vez sentiu stresse no trabalho? Como se revelou o stresse em termos físicos, psicológicos e comportamentais?			
Questão 20	Para si há uma separação ente o trabalho e a vida pessoal ou não? Se sim porquê? E se não porque não? Acha que é possível separar? Se sim porquê, se não porquê?	Perceber se o participante consegue separar as esferas ou não.	Edwards e Rothbard (2000)	Concluem que estes dois domínios não são independentes, demonstrando que há uma relação e que estão interligados, podendo estas relações ser explicadas por um conjunto de teorias.
Questão 21	Para si existe uma transferência entre o trabalho e a família, ou seja, uma área da vida influencia a outra, de forma positiva ou negativa? (ex transfere os problemas do trabalho para casa e vice-versa?)	Perceber se existe transferência de sentimentos.	Edwards e Rothbard (2000)	

Questão 22	As insatisfações, sentidas num determinado domínio, nomeadamente o trabalho, são compensadas por um maior investimento na outra esfera da vida, por exemplo, a família?	Perceber se existe compensação entre os domínios.	Edwards e Rothbard (2000)	
Questão 23	Determinado domínio, como o trabalho, consiste num meio através do qual se obtém aquilo que se deseja no outro domínio, por exemplo a família?	Perceber se existe uma relação de instrumentalidade entre os domínios.	Santos (2011)	A teoria instrumental propõe que um determinado domínio consiste num meio através do qual se obtém aquilo que se deseja no outro domínio.
Questão 24	Sente que existe um conflito entre a esfera laboral? Se sim, faz algo para atenuar ou evitar um conflito entre as duas áreas? O que faz?	Perceber se as pessoas tentam evitar ou atenuar o conflito.	Greenhaus e Beutell (1985)	Concluem que existe um conflito quando se tenta equilibrar as 2 áreas.
Questão 25	Qual a importância que atribui ao trabalho e à pertença na rusga típica da Correlhã de forma individual?	Perceber qual a esfera prioritizada.	Weer, Greenhaus, Linnehan (2010)	
Questão 26	Existem dimensões ou aspetos da sua vida pessoal que melhorem a sua vida profissional?	Perceber quais os benefícios da pertença a uma associação cultural.	Weer, Greenhaus, Linnehan (2010)	Com a vida pessoal o individuo adquire um conjunto de recursos uteis a utilizar no trabalho que ajudam a melhorar o desempenho.
Questão 27	Até que ponto a participação na rusga aumentou as suas competências, valores e principio e de que forma isso se	Perceber de que forma a rusga leva ao enriquecimento de	Weer, Greenhaus, Linnehan (2010)	Com a vida pessoal o individuo adquire um conjunto de recursos uteis a utilizar no trabalho que

	torna útil no trabalho? Especificar bem	competências uteis no trabalho.		ajudam a melhorar o desempenho.
Questão 28	Quais os benefícios / valores que adquiriu através da parentalidade/pertença à comunidade e que se podem transmitir para o trabalho?	Perceber de que a parentalidade contribui para o trabalho.	Kirchmeyer (1992 b)	Ser pai, estar envolvido na comunidade, estar envolvido em grupos de recreação/ <i>hobby</i> , resulta em diversas recompensas.
Questão 29	Como avalia o seu desempenho no trabalho, apesar de dedicar muito tempo à <i>rusga</i> ?	Perceber se existe um conflito de papéis.	Weer, Greenhaus, Linnehan (2010)	Concluem que o gasto de energia emocional leva à diminuição do desempenho no trabalho.
Questão 30	Qual a importância do associativismo cultural para si?		(Kashimoto, Marinho & Russef, 2002)	Conclusão: fator primordial para fortalecer uma localidade e a sua comunidade, levando à criação dos próprios valores, assim sendo, a cultura representa a identidade do povo envolvente.
Questão 31	Acha que o facto de desempenhar vários papéis não laborais isso poderá beneficiar o desempenho no trabalho ou prejudicar? Acha que o seu desempenho diminuiu?	Perceber se existe um enriquecimento ou uma hipótese de escassez de recursos.	Weer, Greenhaus e Linnehan (2010)	Conclusão: pode haver um processo de enriquecimento, uma vez que através das atividades não laborais existem recursos que podem ser usados no trabalho, mas por outro lado, pode haver uma hipótese de escassez de recursos.
Questão 32	Qual a posição da sua organização relativamente á	Perceber qual a posição da empresa relativamente á		

	conciliação entre trabalho e não trabalho dos seus trabalhadores? Têm uma preocupação ativa, uma postura proativa?	conciliação entre trabalho e não trabalho.		
Questão 33	Que medidas de conciliação existem implementadas na sua organização?	Perceber se existem medidas de conciliação e se sim, quais.	Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006)	Propõem boas práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar
Questão 34	Que medidas gostava que fossem implementadas?	Perceber quais as soluções para haver um melhor equilíbrio.	Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) / Sng, Khor, Oide, Suchar, e Tan (2021)	Propõem boas práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar/ Propõem uma semana de trabalho de 4 dias.
Questão 35	Acha que trabalhar apenas 4 dias por semana irá trazer vantagens para o equilíbrio? Se sim quais? Ou achar que irá prejudicar a produtividade laboral?	Perceber que existe mais vantagens numa semana de 4 dias de trabalho	Sng, Khor, Oide, Suchar, e Tan (2021)	Propõem uma semana de trabalho de 4 dias, sendo mais vantajosa e não afetando a produtividade.

Fonte: Elaboração própria

3.3 Método de análise de dados

O método de análise dos resultados eleito foi o método de análise de conteúdo, este consiste numa técnica de investigação que tem por finalidade a descrição e interpretação objetiva, sistemática e quantitativa do objeto de análise (Bardin, 1977). Este método de análise é o mais indicado a utilizar neste estudo, dado que, segundo Bardin (1977), tem duas funções: “uma função heurística: a análise de conteúdo enriquece a tentativa exploratória, aumenta a propensão à descoberta. É a análise de conteúdo «para ver o que dá»”. E uma função de “«administração da prova». Hipóteses sob a forma de questões ou de afirmações provisórias servindo de diretrizes,

apelarão para o método de análise sistemática para serem verificadas no sentido de uma confirmação ou de uma infirmação. É a análise de conteúdo «para servir de prova» (Bardin, 1977, p.30). Nesta investigação será utilizada a análise de conteúdo orientada para uma função heurística. A análise do conteúdo será dividida por três partes tendo em conta as questões de partida, os objetivos de estudo, a revisão de literatura e as questões da entrevista, conforme consta na tabela três.

Segundo Bardin (1977), a análise de conteúdo pode ser uma análise de entrevista, assim, a entrevista é vista como um método de investigação específico. A análise de conteúdo inicia com: 1º a pré-análise, 2º a exploração do material e em 3º o tratamento dos resultados. Quando é feito o tratamento dos resultados é feita a uma caracterização e codificação (Bardin, 1977).

Em suma, a análise de conteúdo será dividida em três etapas, inicialmente após feita a coleção dos dados através da revisão de literatura e entrevista, serão organizados todos os dados e verificado o que está disponível verificando o que pode ser usado e analisado. Posteriormente, os dados existentes serão analisados e explorados e, por fim, irá ser feito o tratamento dos dados obtidos e interpretação.

Tabela 3 Questões de partida, Objetivos do estudo e revisão da literatura e a sua relação com o guião de entrevista

Questão de partida	Objetivos do estudo	Revisão de literatura	Questões do guião de entrevista
1. “Que tipo de relação os membros da Rusga Típica da Correlhã estabelecem entre as esferas laboral e extralaboral?”	<p>a) Analisar o grau de centralidade que a esfera laboral e a esfera extralaboral desempenham nas vidas do público alvo e compreender a influência que essa centralidade desempenha na forma como é gerida esta relação por cada indivíduo de forma individual, examinando qual é a esfera priorizada.</p> <p>b) Verificar através da amostra escolhida se o desempenho de</p>	<p>- Equilíbrio entre Vida Laboral e Vida Extralaboral</p> <p>- Mecanismos de Ligação entre as relações <i>Work-Nonwork</i></p> <p>- Hipótese da Escassez de Recursos</p> <p>a) Natureza tripartida do conflito</p> <p>- Hipótese da Expansão de Recursos</p>	<p>10. O que é para si o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?</p> <p>11. Como descreve a influência do seu trabalho na sua vida pessoal e da vida pessoal no trabalho?</p> <p>12. Como descreve o seu ambiente organizacional e o seu ambiente familiar?</p> <p>13. Como gere o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?</p> <p>14. Sente alguma dificuldade em</p>

	<p>múltiplos papéis é benéfico ou prejudicial para a vida do indivíduo. Além disso, procurar-se-á escrutinar como é feita a gestão do equilíbrio e como é percebida pelos participantes, uma vez que, as duas esferas (pessoal e profissional) concorrem por tempo limitado, sendo necessária uma gestão adequada deste recurso.</p>	<p>a) Enriquecimento: <i>Work to Nonwork</i> b) Enriquecimento: <i>Nonwork to Work</i></p>	<p>conciliar a vida pessoal e a vida profissional?</p> <p>15. Como se caracteriza pessoalmente e de que forma essas características ajudam a fazer um melhor equilíbrio?</p> <p>16. Quais as vantagens de uma boa gestão de tempo para o trabalho e para o domínio do não trabalho?</p> <p>17. Qual é a carga horária de trabalho por dia e por semana e qual é a sua flexibilidade horária?</p> <p>18. Alguma vez teve sentimentos negativos na rotina do trabalho? Se sim, quais foram os que mais sentiu? (ex: ansiedade, stresse)</p> <p>19. Alguma vez sentiu stresse no trabalho? Como se revelou o stresse em termos físicos, psicológicos e comportamentais?</p> <p>20. Para si há uma separação ente o trabalho e a vida pessoal ou não? Se sim porque sim? Se não porque não? Acha que é possível separar? Se sim porquê, se não porquê?</p> <p>21. Para si existe uma transferência entre o trabalho e a família, ou seja, uma área da vida influencia a outra, de forma positiva ou negativa? (ex transfere os problemas do trabalho para casa e vice-versa?)</p>
--	--	---	--

			<p>22. As insatisfações, sentidas num determinado domínio, nomeadamente o trabalho, são compensadas por um maior investimento na outra esfera da vida, por exemplo, a família?</p> <p>23. Determinado domínio, como o trabalho, consiste num meio através do qual se obtém aquilo que se deseja no outro domínio, por exemplo a família?</p> <p>24. Sente que existe um conflito entre a esfera laboral? Se sim, faz algo para atenuar ou evitar um conflito entre as duas áreas? O que faz?</p>
<p>2. “A participação em atividades extralaborais ou familiares é percebida como positiva ou negativa para a esfera laboral”?</p>	<p>c) Identificar e classificar quais os valores, princípios e comportamentos adquiridos na associação cultural, e, de que modo, estes são úteis na esfera laboral na perspetiva dos participantes, uma vez que, podem trazer vantagens, pois esta esfera contribui para o desenvolvimento de competências úteis para o trabalho.</p> <p>d) Analisar se as diferenças de género, idades e profissões influenciam no modo como os membros percebem a</p>	<p>- Associativismo Cultural</p> <p>- Equilíbrio entre Vida Laboral e Vida Extralaboral</p>	<p>25. Qual a importância que atribui ao trabalho e à pertença na rusga típica da Correlhã de forma individual?</p> <p>26. Existem dimensões ou aspetos da sua vida pessoal que melhorem a sua vida profissional?</p> <p>27. Até que ponto a participação na rusga aumentou as suas competências, valores e princípios e de que forma isso se torna útil no trabalho? Especificar bem.</p> <p>28. Quais os benefícios / valores que adquiriu através da parentalidade/pertença a comunidade e que se podem transmitir para o trabalho?</p>

	Rusga, porque uns membros podem atribuir maior importância, e se para todos esta participação representa um benefício face à temática central e compreender se a variável género e idade influencia a gestão de tempo e o número de papéis desempenhados.		<p>29. Como avalia o seu desempenho no trabalho, apesar de dedicar muito tempo à rusga?</p> <p>30. Qual a importância do associativismo cultural para si?</p> <p>31. Acha que o facto de desempenhar vários papéis não laborais isso poderá beneficiar o desempenho no trabalho ou prejudicar? Acha que o seu desempenho diminuiu?</p>
3. “As empresas adotam medidas que visem o equilíbrio entre as esferas laboral e extralaboral e de que modo no caso da adoção de medidas são estas percebidas?”	e) Verificar se as organizações para as quais a amostra utilizada trabalha, adotam medidas que visam ajudar ao processo do equilíbrio entre o trabalho e vida extralaboral, por exemplo, políticas amigas da família.	- Políticas Amigas da Família	<p>32. Qual a posição da sua organização relativamente à conciliação entre trabalho e não trabalho dos seus trabalhadores? Têm uma preocupação ativa, uma postura proativa?</p> <p>33. Que medidas de conciliação existem implementadas na sua organização?</p> <p>34. Que medidas gostava que fossem implementadas?</p> <p>35. Acha que trabalhar apenas 4 dias por semana irá trazer vantagens para o equilíbrio? Se sim quais? Ou achar que irá prejudicar a produtividade laboral?</p>

Fonte: Elaboração Própria

3.4 Caracterização da amostra

Segundo Fonseca (2008), para determinar a amostra existem técnicas de amostragem aleatórias, quando todos os elementos da população têm a mesma probabilidade de serem escolhidos para a amostra, ou técnicas de amostragem não aleatórias, onde “as probabilidades

dos elementos da população serem selecionados são completamente diferentes e definidas por critérios do investigador, habitualmente por motivos de ordem prática e de acessibilidade aos dados” (p. 53), no entanto, neste caso optei pelas técnicas de amostragem não aleatórias. A população de estudo é composta por alguns membros da Rusga Típica da Correlhã, de diferentes idades, situações profissionais e situações familiares. Optou-se por escolher uma associação cultural como objeto de estudo, pois a participação neste grupo pressupõe que estas pessoas tenham *hobbies*, que por sua vez preenchem uma boa parte do seu tempo, bem como a dimensão familiar que também concorre pelo tempo limitado que o indivíduo possui. Como tal, estas pessoas são obrigadas a saber gerir de forma adequada o seu tempo com a esfera laboral, que é a que exige um maior número de horas (Santos, 2011).

O fenómeno do equilíbrio nas esferas laboral e extralaboral é igualmente importante ser estudado ao nível de uma organização como no caso em concreto uma associação cultural, uma vez que, esta é também um dos palcos sociais onde se estabelece esta relação entre os dois domínios em estudo, assim sendo, tem que ser tida em conta, por um lado, quando o indivíduo faz a sua gestão do tempo e, por outro lado, pela relevância que as atividades extralaborais podem significar como equilibradoras do próprio balanço entre a vida pessoal e a vida profissional.

Além disso, esta amostra é relevante, uma vez que, que procurará trazer novas perspetivas e contributos acerca deste tema, analisado num contexto não habitual em termos de trabalho e processo de investigação como uma associação cultural.

Os participantes são 50% homens e 50% mulheres e foram escolhidos independentemente de terem um parceiro ou filhos. Além disso, o estudo de uma amostra diversificada melhora a generalização e aplicabilidade dos resultados da investigação (Fisher & al., 2009; Kreiner, 2006). Nesta investigação é importante investigar o fenómeno do equilíbrio entre as esferas laborais e extralaborais nos membros da Rusga Típica da Correlhã, independentemente do seu estado civil ou familiar.

As entrevistas foram realizadas a 18 membros da Rusga típica da Correlhã. O presente estudo é composto por nove mulheres e nove homens, com idades compreendidas entre dezanove e os sessenta e nove anos. A idade média dos participantes é cerca de trinta e três anos. Relativamente ao estado civil, onze dos dezoito participantes são solteiros, os restantes sete são casados. No que diz respeito ao número de filhos onze pessoas não têm filhos e os restantes entrevistados referiram ter filhos.

Dos dezoito participantes, sete são licenciados, e um possui mestrado. Além destes, seis têm o 12º ano, outro participante um curso técnico pós ensino secundário. Ademais, dois têm o 9ºano e outros dois têm o 6ºano. Apenas cinco entrevistados referiram não terem outras experiências laborais anteriores. Por fim, identifica-se que sete entrevistados ingressaram na Rusga Típica Da Correlhã há 20 anos, duas pessoas há 15 anos, três pessoas há 10 anos, duas pessoas há 6 anos, uma pessoa há 4 anos, outra há 5 anos e, por último, duas pessoas há 1 ano. Seguidamente apresentam-se as tabelas 4 e 5, que dizem respeito à caracterização dos participantes em estudo.

Tabela 4 Caracterização dos Participantes em Estudo

Entrevistado	Sexo	Idade	Estado Civil	Filhos ou dependentes	Com que vive
E1	F	19	Solteiro	Não	Pais e Irmão
E2	F	22	Solteiro	Não	Pai, mãe e irmã mais nova
E3	M	23	Solteiro	Não	Pais e irmã
E4	F	23	Solteiro	Não	Pai, Irmãos, sobrinhos
E5	M	24	Solteiro	Não	Pais e irmão
E6	F	24	Solteiro	Não	Irmão
E7	M	27	Solteiro	Não	Namorada
E8	F	28	Solteiro	Não	Namorado
E9	F	25	Solteiro	Não	Sozinha
E10	M	29	Casado	Sim, uma filha	Esposa
E11	F	27	Casado	Sim, uma filha	Esposo
E12	M	32	Solteiro	Não	Pai, irmão, cunhada e afilhada
E13	M	30	Solteiro	Não	Irmã

E14	F	46	Casado	Sim, uma filha	Esposo e Filha
E15	M	53	Casado	Sim, uma filha	Esposa e filha
E16	F	43	Casado	Sim, duas filhas	Esposo e filhas
E17	M	45	Casado	Sim, duas filhas	Esposa e filhas
E18	M	69	Casado	Filhos e dependentes	Esposa e dependentes

Fonte: Elaboração própria

Tabela 5 Caracterização dos Participantes em Estudo

Entrevistado	Escolaridade	Profissão	Tempo de pertença à rusga	Duração (Minutos)
E1	12º ano de escolaridade Curso Profissional de Técnico Comercial	Operador de Fabrico	6 anos	28.39
E2	Licenciatura em Contabilidade	Contabilista	20 anos	54.18
E3	12ºano	Feirante	4 anos	15.27
E4	12 ano, Curso profissional Técnico Auxiliar de Saúde	Operária fabril e operadora de supermercado	10 anos	47.49
E5	12º ano Técnico Desenho Digital 3D	Pintor	6 anos	45.34
E6	12ºano	Operador de loja	15 anos	25.19
E7	Licenciatura em Engenharia Informática	Consultor Informático	10 anos	29.52
E8	Mestrado Integrado em Engenharia Biológica	Técnica Superior de Certificação	5 anos	26.37
E9	Licenciatura em Direito	Assistente de logística	1 ano e meio	22.56
E10	12º ano Mecânico Naval	Pintor/Remodelações	10 anos	19.27
E11	Licenciatura em Ciência e Tecnologia Alimentar	Operadora de produção	20 anos	21.38
E12	Licenciatura em turismo	Sócio gerente num restaurante	1 ano	25.23
E13	Ensino Superior Desenho Técnico e Maquinação	Técnico do Processo	15 anos	24.48
E14	9º ano	Empregada de armazém	20 anos	20.36

E15	6º ano	Jardineiro	20 anos	23.47
E16	9ºano	Operadora de produção	20 anos	26.32
E17	6ºano	Armador de ferro	20 anos	27.46
E18	Licenciatura em História	Professor	20 anos	58.22

Fonte: Elaboração própria

3.5 Procedimentos

Numa primeira fase, foram determinadas as temáticas a estudar nesta dissertação, tais como, Associativismo Cultural, Vida Laboral e Vida Extralaboral, Equilíbrio entre Vida Laboral e Vida Extralaboral, Mecanismos de Ligação entre as relações *Work-Nonwork*, Hipótese da Escassez de Recursos (Natureza tripartida do conflito), Hipótese da Expansão de Recursos (Enriquecimento: *Work to Nonwork*; Enriquecimento: *Nonwork to Work*) e as políticas amigas da família.

Posteriormente, foi definido qual o posicionamento metodológico mais adequado. Assim sendo, o posicionamento adotado foi o interpretativo, recorrendo a entrevistas como método de recolha de dados. Após tomada a decisão de qual o método de recolha de dados mais adequado, foi realizado o guião da entrevista. Este guião foi construído inicialmente com questões de carácter sociodemográfico, no sentido de se efetuar a caracterização dos entrevistados em termos pessoais e profissionais. Além disso, o guião foi dividido por outras três partes, uma primeira parte para compreender a influência do trabalho na vida do trabalhador, uma segunda parte para explorar a influência das atividades extralaborais e, por fim, a influência da organização no equilíbrio entre Vida Laboral e Vida Extralaboral estas questões foram sempre que possível sustentadas na revisão da literatura.

Depois destas fases, concluiu-se que a amostra de estudo seriam os membros da Rusga Típica da Correlhã e foi estabelecido o contacto com alguns dos membros para pedir colaboração para esta investigação. Para tal foi criado um grupo de WhatsApp com a maioria dos participantes que iriam participar nas entrevistas. Aquando a criação deste grupo de WhatsApp, foi enviada uma mensagem com uma breve explicação acerca do tema da dissertação, os objetivos gerais da investigação, a metodologia adotada, e foi garantido total confidencialidade dos dados obtidos das entrevistas. Após este contacto todos se mostraram disponíveis para participar nesta investigação, pelo que no final do mês de dezembro procedeu-se, então, à recolha dos dados empíricos, sendo

realizadas no total dezoito entrevistas, sendo que as últimas foram realizadas no início do mês de fevereiro.

Antes de se iniciarem as entrevistas foi feita uma entrevista piloto para verificar se as questões eram perceptíveis ou se precisavam de alguma alteração e após verificar todas as questões, passou-se à fase de entrevistas. Quando iniciaram as entrevistas foi efetuada uma breve explicação do tema em estudo, os seus objetivos, uma caracterização sucinta das perguntas do guião para que fosse da compreensão de todos, e foi novamente explicada a confidencialidade das respostas. Todos os entrevistados concordaram, que a entrevista fosse gravada. Após a realização das entrevistas, estas foram transcritas na sua íntegra e a sua transcrição tornou-se muito útil para passar à fase seguinte da análise dos dados obtidos.

Posteriormente, após definido o posicionamento metodológico, o método de recolha e análise dos dados, a caracterização dos participantes e os procedimentos efetuados ao longo da dissertação segue-se o quarto capítulo que é dedicado à apresentação, análise e discussão dos resultados desta investigação.

4. Apresentação, Análise e Discussão dos resultados

Como objetivo principal, esta investigação procura compreender e analisar as relações que se estabelecem entre o domínio laboral e o domínio extralaboral dos membros da Rusga Típica da Correlhã, assim sendo, é importante escrutinar e analisar os principais aspetos apontados pelo público alvo neste domínio. Deste modo, este capítulo da dissertação subdivide-se de acordo com as três questões de investigação propostas.

Na primeira parte, procurou-se analisar a primeira questão de partida “Que tipo de relação os membros da Rusga Típica da Correlhã estabelecem entre as esferas laboral e extralaboral?”, procurando perceber o grau de centralidade que a esfera laboral e a esfera extralaboral desempenham nas vidas do público alvo e compreender a influência que essa centralidade desempenha na forma como é gerida esta relação por cada indivíduo de forma individual, examinando qual é a esfera priorizada. Além disso procurou-se perceber no seguimento desta questão de partida se o desempenho de múltiplos papéis é benéfico ou prejudicial para a vida do indivíduo, como é feita a gestão do equilíbrio e como é percebido pelos participantes.

Posteriormente, ao nível do domínio extralaboral, procurou-se analisar a segunda questão de partida: “A participação em atividades extralaborais é percecionada como positiva ou negativa para a esfera laboral?”, assim sendo será analisada a centralidade atribuída a esta esfera através de uma análise aos discursos dos entrevistados relativo a este tópico bem como a alguns valores, princípios e comportamentos face ao domínio extralaboral e, de que modo, estes são úteis na esfera laboral na perspetiva dos participantes.

Por fim, de forma a melhor compreender como é feita a gestão do equilíbrio pelos entrevistados, como terceira questão de partida será também analisado se “As empresas adotam medidas que visem o equilíbrio entre as esferas laboral e extralaboral e de que modo no caso da adoção de medidas são estas percecionadas?”. Em suma, de forma a sintetizar esta informação segue-se uma tabela que explica de forma simplificada como foi feita a análise dos dados, dividindo-se em temáticas, categorias e subcategorias.

Tabela 6 Análise de dados: categorias e subcategorias

Temática	Categorias	Subcategorias
Domínio pessoal e laboral	Gestão do equilíbrio e grau de centralidade das esferas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definição de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; ▪ Influência entre as esferas; ▪ Gestão do equilíbrio; ▪ Antecedentes individuais e consequências do equilíbrio; ▪ Emoções relacionadas com o trabalho;
	Mecanismos de ligação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teoria da segmentação; ▪ Teoria do <i>Spillover</i>; ▪ Teoria da compensação; ▪ Teoria instrumental; ▪ Teoria do conflito;
Domínio extralaboral	Atividades Extralaborais e a sua importância	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Importância e benefícios do associativismo cultural e parentalidade;
	Desempenho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Influência do associativismo no desempenho laboral;
Domínio organizacional	Modo de atuação das organizações	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Postura da organização; ▪ Medidas de conciliação; ▪ Semana de 4 dias de trabalho / 8 horas por dia.

Fonte: Elaboração própria

4.1 Gestão individual da relação entre o domínio laboral e o domínio extralaboral

4.1.1 Gestão do equilíbrio trabalho/não-trabalho

Relembrando a conceção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, segundo Kundnani e Mehta (2015) trata-se de uma capacidade de gerir tanto a esfera laboral como extralaboral e familiar de forma adequada e equilibrada, isto acontece quando, uma pessoa é produtiva no trabalho, mas ao mesmo tempo desfruta de uma vida pessoal feliz, saudável e com atividades de lazer. Trata-se de um fator crucial advertir que a noção de equilíbrio poderá não ser comum para todas as pessoas, uma vez que, o que significa para uns pode não se revelar o mesmo sentido para outros. Assim, e com vista a responder à primeira questão de investigação, foi questionado aos entrevistados qual a definição de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para cada um deles. Tal como demonstra a tabela 6, após a análise de todas as respostas, identificou-se duas categorias: Capacidade de gestão de tempo / Conciliação e Preocupação com a família e lazer.

Tabela 7 Caracterização do conceito equilíbrio trabalho e família

Categorias	Excertos das Entrevistas
Capacidade de gestão de tempo / Conciliação	<ul style="list-style-type: none">▪ “O equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é quando é feita uma boa gestão do nosso tempo.” E2▪ “O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal consiste em termos a capacidade de gerirmos ambas as partes sem que uma influencie a outra de forma pouco positiva. E1▪ é conseguir organizar o meu tempo.” E3▪ “É ter a possibilidade de separar os dois meios, ou seja, quando saio do trabalho, conseguir não pensar mais no trabalho até voltar ao trabalho no dia seguinte. E de certa forma, o oposto também, ou seja, enquanto estou no trabalho, conseguir estar concentrado sem estar com a cabeça nas questões pessoais.” E7▪ “Pessoalmente, quando as duas áreas, trabalho e vida pessoal, não se sobrepõem...” E8▪ “E conseguir estar no trabalho focada e cumprir com as minhas tarefas sem as distrações da vida pessoal e conseguir viver a minha vida pessoal sem as preocupações do trabalho.” E6▪ “É conseguir conciliar os dois fazendo cada um no seu tempo sem afetar um e o outro.” E10▪ “É conseguir estar no trabalho concentrada nos objetivos e efetuar as responsabilidades sem distração sabendo que depois pode fazer a vida pessoal sem pensar no trabalho.” E11▪ “O equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal só existe quando uma não interfere diretamente na outra.” E12▪ “E conseguir estar no trabalho focado e cumprir com as responsabilidades sem as distrações da vida pessoal e conseguir fazer a vida pessoal com as preocupações do trabalho.” E13▪ “É quando fazemos uma gestão do tempo.” E14/E16

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “É quando conseguimos fazer as duas coisas bem feitas, tanto o trabalho como a vida pessoal.” E15 ▪ “Significa a inexistência de qualquer obstáculo que crie conflitos entre a vida particular e a vida profissional.” E18
Preocupação com a família e lazer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “É não comprometer nenhum dos dois, tendo uma vida equilibrada, sem sobrecarga horária de trabalho, permitindo-me assim ter tempo livre para família e amigos.” E4 ▪ “Consiste em não vivermos apenas para o trabalho, devemos dar importância à nossa família e preocuparmo-nos conosco.” E5 ▪ “Para que haja equilíbrio, é importante que haja tempo para a vida pessoal, para além das horas de trabalho.” E8 ▪ “O trabalho permite a instalação de uma rotina na nossa vida pessoal em termos de organização do tempo, mas esse tempo também tem de ser dividido de maneira mais ou menos igual com o tempo que passamos com a nossa família, os nossos amigos ou para fazer atividades.” E9 ▪ “Para mim ter um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é arranjar tempo tanto para a família e lazer como para o trabalho.” E17

Fonte: Elaboração própria

Desta forma percebeu-se que a grande maioria dos participantes considera como equilíbrio, ter a capacidade de fazer uma boa gestão do tempo, saber gerir os dois domínios, estando focados e trabalhar de forma produtiva no trabalho, conseguir separar ambas as esferas não se sobrepondo uma à outra. Para além desta perceção, verificou-se também que alguns participantes fazem alusão à família, amigos e lazer, considerando-se que ter tempo para a esfera não laboral é crucial para que haja um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Conclui-se que, no que concerne ao conceito de equilíbrio entre trabalho e não trabalho, os resultados vão ao encontro da conceção de Kundnani e Mehta (2015), dado que estes autores consideram que existe equilíbrio quando há uma combinação certa de horas de trabalho remunerado, e, ao mesmo tempo, outros aspetos das suas vidas, ou seja, é feita uma concordância entre os dois domínios.

Relativamente à categoria do ambiente organizacional e ambiente familiar, Silva (2020) defende que se existir um bom ambiente familiar e organizacional poderá evitar riscos psicossociais, que podem relacionar-se com os horários laborais, o ambiente organizacional, as relações interpessoais no trabalho e a interação trabalho-casa. Deste modo, conclui que se estes riscos forem evitados haverá um melhor equilíbrio entre a esfera laboral e extralaboral. Os resultados obtidos nesta categoria foram unânimes em relação ao ambiente familiar, uma vez que todos os participantes descreveram o ambiente familiar como bom e agradável. Por outro lado, no que respeita ao ambiente organizacional, 14 entrevistados afirmaram que o ambiente do local de trabalho era bom, no entanto, quatro pessoas descreveram o ambiente organizacional de forma

negativa, três delas trabalham em ambiente fabril, acabando por descrever situações de pressão e barulho. Além disso, um participante, uma vez que, trabalha com familiares sente que o facto de trabalhar com família acaba por ter um ambiente de trabalho e pessoal mais instável.

“O ambiente na empresa é de entreajuda entre todos o que acontece também na minha família e na Rusga.” E2

“O meu ambiente organizacional é um local bastante barulhento, atarefado e que requer muito rigor e concentração, já o meu ambiente familiar é mais calmo, compreensivo e aberto a desabafos.” E1

“Uma vez que o restaurante é um negócio familiar e trabalho com o meu pai e irmão, é difícil dividir as coisas, sendo que por vezes arrastamos os problemas do trabalho para a esfera pessoal.” E12

Com o objetivo de perceber qual a perceção dos entrevistados relativo á conciliação da esfera laboral, extralaboral e familiar, foi questionado como é que é gerido o equilíbrio entre estas esferas. Após a análise de todas as respostas, identificaram-se três categorias: A primeira associa o bom desempenho no trabalho a uma boa gestão, pois se sentirem que o seu dever foi cumprido com o trabalho revelam ter menos preocupações (cinco entrevistados), a segunda categoria identifica a separação das esferas como um método de gestão do equilíbrio (seis entrevistados) e, por fim, é identificada a vida extralaboral e/ou familiar como um método para gerir os efeitos que o trabalho pode provocar (seis entrevistados). Além do que foi mencionado, um entrevistado, revelou não sentir ter um equilíbrio entre as esferas uma vez que o trabalho absorve todo o seu tempo, tratando-se de um negócio familiar.

“Tentar sempre dar o melhor no trabalho para no final do dia sair com a sensação de dever cumprido, para poder aproveitar ao melhor a vida pessoal sem nenhuma preocupação.” E13

“Desde o início que percebi que trabalho é trabalho e a vida pessoal é a vida pessoal. Fora da Escola, a não ser, como já referi, por necessidade de executar determinadas tarefas que na escola não eram exequíveis por falta de espaços apropriados ao desempenho de certas tarefas, todo o meu tempo era orientado para a minha vida familiar e particular.” E18 / “Para gerir o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal tento ao máximo deixar os “problemas do trabalho” no trabalho e os “problemas pessoais” na vida exterior, pessoal.” E1

“Uma vez que estou com dois trabalhos de momento, resta-me pouco tempo livre, pelo que tento otimizar-lo ao máximo, fazendo coisas que me fazem realmente feliz, como ir aos ensaios e estar com a família e amigos.” E4

“Neste momento não tenho nenhum equilíbrio, porque o restaurante siga-me todo o tempo disponível.” E12

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), os indivíduos possuem energia e tempo limitados, sendo que, a participação no domínio do trabalho pode ser dificultada devido à participação no domínio da família e extralaboral ou vice-versa. Assim sendo, esta escassez pode levar a conflitos, por exemplo, o conflito derivado dos constrangimentos de tempo (Greenhaus & Beutell, 1985; Laß, & Wooden, 2022; Zhang, & Bowen, 2021). Deste modo, pretendeu-se tentar obter uma noção da carga horária diária e semanal de trabalho de cada participante e se existe flexibilidade horária. Nesta categoria, nove participantes afirmaram trabalhar 8 horas por dia e 40 horas semanais, um participante revelou trabalhar 7 horas por dia e 35 horas por semana, um participante indicou que costumava trabalhar 8h30 horas por dia, mas normalmente faz horas extra, um outro participante trabalha 60 horas semanais, uma vez que, tem dois trabalhos, outro participante revelou trabalhar 11 horas por dia, e um participante, dado que a sua atividade é a docência indicou trabalhar cerca de 22 horas semanais letivas apesar de desempenhar muitas outras tarefas fora deste horário. Os restantes quatro participantes afirmaram que a sua carga horária é variável e irregular e que depende da quantidade de trabalho, uma vez que, trabalham por conta própria, afirmando também que o facto de trabalhar por conta própria os permitiu ter alguma flexibilidade horária.

“Trabalho das 9h às 18h diariamente, no entanto na altura de maior trabalho acabamos por fazer horas extra, ou seja, trabalho oito horas por dia, 40 semanais, sem nenhuma flexibilidade horária.” E2

“Normalmente trabalho cerca de 9 horas por dias acabando por ser 54 horas por semana, no entanto como trabalho por conta própria tenho alguma flexibilidade.” E15

Dos restantes 14 participantes no que diz respeito à flexibilidade horária, apenas um indicou que apesar de trabalhar 8 horas por dia e 40 horas semanais, tinha flexibilidade, porque a sua empresa lhe estipulou isenção de horário, quanto aos restantes 13 entrevistados todos afirmaram não ter qualquer flexibilidade horária.

No seguimento desta matéria foi colocada como questão aos entrevistados se sentiam dificuldade em conciliar a vida pessoal e profissional, dado que, segundo a revisão de literatura os dois domínios são incompatíveis e o conflito surge quando se tenta equilibrar as duas esferas. A esta questão, 13 dos participantes responderam que sim, cinco responderam que não.

“Sim, pois trabalho 9h no mesmo local e longe da moradia e do centro da vila então fico incapacitada de tratar de alguns assuntos pendentes e acaba por ser difícil fazer tudo o que gostaria.” E11

“Não, faço esforços para conseguir. As vezes durmo menos, mas faço tudo o que quero.” E10

Dos cinco (duas mulheres e três homens) participantes que responderam ‘não’, apenas dois não têm filhos. Um dos entrevistados justificou a sua resposta com o facto de ter mais facilidade em equilibrar as duas esferas com o facto de viver sozinha. Dos restantes entrevistados dois afirmaram que se caracterizam como organizados o que ajuda a fazer uma melhor conciliação apesar de terem filhos.

“Para já não, também deve ser por ter a "vantagem" de viver sozinha e não ter tantas obrigações ao chegar a casa” E9

Dos 13 (sete mulheres e seis homens) entrevistados que afirmaram ter dificuldade, justificaram-no maioritariamente com as longas jornadas de trabalho, a distância do local de trabalho, e dois (uma mulher e um homem) entrevistados identificaram que a paternidade / maternidade é afetada com as longas jornadas de trabalho e três entrevistados (três homens) revelaram que, uma vez que, trabalham por conta própria acabam por trabalhar muitas horas seguidas prejudicando o seu tempo livre com assuntos relacionados com trabalho.

“Por vezes sinto dificuldade sim, gostava de ter um horário de trabalho que me permitisse acompanhar mais de perto a minha filha mais nova.” E16

“Sinto bastante dificuldade em conciliar as duas coisas, porque mesmo quando estou fora do restaurante, com os meus amigos ou com a minha família, o telefone não para de tocar, e não consigo desligar e deixar de pensar em tudo o que tenho para fazer.” E12

Relativamente á análise sociodemográfica, é de realçar que dentro das 13 pessoas que responderam que sentem dificuldade em conciliar 11 participantes encontram-se em idades compreendidas entre 19-32 anos e dois entrevistados entre os 40-45 anos. Além disso, relativamente aos participantes que identificaram não sentir dificuldade, dois têm idades

compreendidas entre os 25-30 anos e os restantes três entre 46-69 anos. No que diz respeito a revisão de literatura as opiniões também são diversas, por exemplo, na perspetiva de Sturges e Guest (2004), os jovens em início de carreira revela que trabalham cada vez mais horas e, por consequência, os leva a experimentar um equilíbrio cada vez mais insatisfatório entre a sua vida pessoal e laboral. E há quem defenda que a geração Z (1990-2010), procura alcançar um bom equilíbrio vida pessoal/trabalho de forma a viver o momento presente Maioli (2017).

Tendo em conta as diferenças de género, verifica-se que das nove mulheres entrevistadas apenas duas responderam que não sentem dificuldade em conciliar e dos nove homens apenas três revelaram não sentir dificuldade. O enquadramento teórico anteriormente analisado revela também duas diferentes posições, por um lado, há quem acredite que as mulheres podem sofrer níveis mais altos de conflito do que os homens, por outro lado, outros defendem que tanto o homem como a mulher podem experimentar níveis de conflito semelhantes (Pleck, 1977; ver também Santos, 2011; Cinamon & Rich, 2002).

Posteriormente foi questionado ao público alvo sobre o seu posicionamento emocional sobre o trabalho, e 15 participantes mencionou já ter sentido sentimentos negativos na rotina de trabalho, onde se refletiu com sintomas de stresse, ansiedade, frustração, nervos, vontade de desistir, entre outros. Este aspeto revela-se em consonância com a literatura, uma vez que, alguns investigadores apontam para evidências consideráveis de que os fatores de stresse do trabalho podem produzir sintomas de esforço excessivo, como tensão, ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade (Greenhaus & Beutell, 1985; Paoletti, Derrick, Fagundes, & Leonard, 2022). Houve apenas três participantes a afirmar que nunca tiveram sentimentos negativos no trabalho.

“Muitas vezes, stresse, ansiedade, nervosismo, raiva, vontade de abandonar tudo e desistir do negócio.” E12

“(…) olho a vida com bastante leveza e tranquilidade o que me permite ver a vida de forma alegre e positiva, pelo que nunca tinha sentimentos negativos no trabalho.” E14

No seguimento da questão anterior, e dado que o stresse foi identificado como a categoria mais apontada de sentimentos negativos no trabalho, questionou-se aos participantes como se revelou o stresse em termos físicos, psicológicos e/ ou comportamentais. A maioria constatou o facto de sentir mais ansiedade, menos compreensão e paciência, nervosismo, distração no trabalho, dores de cabeça e cervicais, cansaço extremo, perda de sono, aumento de peso, erros laborais, entre outros. Segundo Gramacho (2012), o stresse pode gerar problemas de saúde ou

no bem-estar dos indivíduos tanto a nível psicológico como a nível físico através de sintomas como “dores de cabeça e de costas, ... fadiga, privação de sono e dor no peito” (Gramacho, 2012, p.6).

“Acordar cansada depois de ter dormido uma noite inteira, dores de corpo a tempo todo, mais nervosa com toda a gente em redor sem paciência.” E11

“Sem Paciência para outras opiniões acabando por responder mal sem intenção e reflete-se no sono, dormindo mal.” E10

“Costuma revelar-se com dor de cabeça e dores cervicais em termos físicos, e em termos de comportamento, fico mais fechada e as vezes mais “agressiva”.” E9

Como mencionado anteriormente, de acordo com, Sirgy e Lee (2018) é importante fazer uma boa gestão do equilíbrio, sendo que, acaba por trazer diversas vantagens, podendo estas estar relacionadas com o domínio do trabalho ou do não-trabalho. Estes benefícios estão relacionados com antecedentes pessoais, tais como neuroticismo baixo, alta conscienciosidade, envolvimento no trabalho, importância do trabalho e envolvimento na família, deste modo, foi questionado aos participantes como se caracterizam pessoalmente e de que forma essas características ajudam a fazer um melhor equilíbrio (Sirgy & Lee, 2018). A maioria dos participantes revelou ser uma pessoa organizada, proativa, perfeccionista, pragmático, ponderado e responsável, características que se associam diretamente com o antecedente da conscienciosidade. Outros indicaram o foco e dedicação no trabalho que se relaciona com o envolvimento no trabalho, e houve ainda quem menciona-se o empenhamento na vida extralaboral e familiar como uma característica que visa o equilíbrio.

“Sou uma pessoa que gosta de cumprir aquilo a que se compromete, sou dedicada e perfeccionista. Gosto sempre de tentar ser um bocadinho melhor do que no dia anterior, aprender com os erros e deslizes. Tendo em conta estas características, tento sempre não colocar o trabalho à frente dos compromissos exteriores. Porém, quando me comprometo a fazer trabalho suplementar, faço de tudo para não colocar a vida pessoal à frente desse compromisso laboral.” E1

“Penso que ser organizado é a característica que mais me ajuda a equilibrar a minha vida.” E3

“Considero-me focada e empenhada, ou seja, quando estou a trabalhar dedico-me à tarefa. Mas quando não estou a trabalhar gosto de ler, ouvir música e estar com as pessoas que me fazem bem. Tudo isto ajuda a desligar de uma jornada de trabalho.” E8

Além dos antecedentes pessoais mencionados, três participantes mencionaram também características relacionadas com emoções positivas, nomeadamente, ser alegre, bem-disposto,

positivo, descontraído ou calmo estes associam-se a um baixo neuroticismo. Estes antecedentes estão na origem de um conjunto de benefícios que facilitam o equilíbrio entre esfera laboral, extralaboral e familiar, deste modo, colocou-se como questão ao público alvo quais as vantagens de uma boa gestão de tempo tanto para o domínio do trabalho como do não-trabalho. De antemão é importante clarificar que algumas dos benefícios identificados na literatura podem ser divididos em benefícios pessoais (Alta satisfação com a vida; Alta satisfação conjugal; Alto desempenho familiar; Alta satisfação familiar; Alta satisfação dos pais; Alta satisfação no lazer; Alta condição de saúde; Baixos conflitos familiares) e laborais (Alto desempenho no trabalho; Alta satisfação com o trabalho; Alto compromisso organizacional; Alto desenvolvimento de carreira e sucesso; Baixo desgaste no trabalho; Baixo absentismo; Baixa rotatividade). No que diz respeito os benefícios laborais, os participantes identificaram que ao fazer uma boa gestão do tempo irá haver um maior desempenho e desenvolvimento com o trabalho.

“Ao fazer uma boa gestão de tempo permite-me cumprir todas as minhas tarefas diárias e atingir os objetivos do trabalho.” E16

“Ao fazer uma melhor gestão do meu tempo, permite-me ter um melhor desempenho no meu trabalho estando mais satisfeita comigo própria...” E2

Relativamente aos benefícios pessoais, os entrevistados apontaram para diversos benefícios, bem como, tranquilidade, aproveitamento dos tempos livres com família e amigos, maior disponibilidade e desempenho familiar e pessoal.

“(…) Algumas vantagens que a boa gestão do tempo nos pode trazer são a maior disponibilidade para conviver com os nossos familiares e amigos e atividades extra, como o folclore. Fazendo uma gestão do tempo temos também mais tempo para nós próprios e para tratar do nosso bem-estar.” E1

“Essencialmente a sanidade mental. (...) E sendo uma pessoa que vive de forma mais tranquila, também ajuda que o ambiente familiar possa ser mais tranquilo.” E7

“(…) no domínio não laboral permite ter um bom desempenho e satisfação familiar fazendo-me sentir melhor psicologicamente.” E2

4.1.2 Grau de centralidade atribuída trabalho/não-trabalho

Com vista a responder à primeira questão de partida – **“Que tipo de relação os membros da Rusga Típica da Correlhã estabelecem entre as esferas laboral e extralaboral?”** – pretendeu-se analisar qual o grau de centralidade atribuído em cada esfera.

Na categoria da influência do trabalho na vida pessoal e da vida pessoal no trabalho, os participantes apresentaram respostas similares. Dentro da influência que o trabalho tem na vida pessoal, 12 participantes afirmaram que existe uma influência negativa, acabando o trabalho por se sobrepor a tudo o resto, ou seja, as pessoas têm que organizar a sua vida em função do trabalho e ao dedicar muito do seu tempo e dedicação ao trabalho acabam por ficar esgotados prejudicando a esfera extralaboral e familiar, o que vai acabar também por influenciar negativamente os seus comportamentos e humor.

“Infelizmente, o trabalho tem bastante influência na vida pessoal, muito mais do que deveria, uma vez que para além de ter de criar rotinas bastante redutoras no que diz respeito a tempo livre para família para conseguir cumprir os horários, resta pouco tempo para descanso e vida social. Além de que sempre que o dia corre mal no trabalho, acabo por levar para casa os problemas e a má disposição, e acabo por descarregar na família.” E4

“Tem muita influência porque se durante o trabalho muitas das vezes acabamos o dia exaustos, e não conseguimos aproveitar muito na vida pessoal devido ao cansaço.” E6

Além disso, dentro destes 12 participantes, quatro afirmaram que esta influência negativa também pode acontecer, dentro da influência que a vida pessoal tem na vida profissional.

“As minhas emoções influenciam a predisposição com que trabalho, quer isto dizer que quando tenho algum problema pessoal por resolver ou algum assunto que me deixe num estado de espírito menos feliz, acabo por não ter tanto rendimento. O meu trabalho exige concentração, exige que me organize e quando sou afetado negativamente pelo trabalho acabo por me distrair eventualmente, acabo por fazer alguns estragos. De forma semelhante, quando o trabalho corre mal por algum motivo acabo por concentrar a minha frustração na minha vida pessoal, fico sempre a pensar no assunto...” E5

“Influência no cansaço e na produtividade, pois caso desfrute demasiado da vida pessoal não vou ter o mesmo aproveitamento no trabalho e caso no trabalho dê demasiado de mim o cansaço do dia a dia irá afetar o desempenho na vida pessoal.” E11

Relativamente aos restantes participantes, no que concerne à influência que o trabalho tem na vida pessoal e vice-versa, duas pessoas concordaram que existe uma perspectiva de enriquecimento de ambos os lados.

“Acho que a influência de um meio no outro reside nas chamadas “Soft Skills”, ou seja, a responsabilidade e compromisso com que encaro as coisas pode ser observada nos dois meios,

e acho que se desenvolve também nos dois meios. Se eu me for tornando uma pessoa cada vez mais responsável e comprometida no trabalho, isso vai influenciar a forma como lido com outras questões na vida pessoal que requerem estas qualidades.” E7

Para além destas opiniões, dois entrevistados revelam que existe uma influência negativa do trabalho para a vida pessoal, mas pelo contrário no que diz respeito à influência da vida pessoal no trabalho existe uma perspectiva de enriquecimento.

“O trabalho ocupa a maior parte do nosso tempo, prejudicando de certa forma a nossa vida pessoal, no entanto, existir existe de certa forma para garantir a nossa sobrevivência ao mesmo tempo a vida pessoal traz-nos mais vantagens para o nosso trabalho.” E2

Por fim, dois participantes revelaram não sentir quaisquer influências entre ambas as esferas.

“Na minha opinião, o meu trabalho não influencia na minha vida pessoal e a minha vida pessoal não influencia o meu trabalho, ou seja, consigo separar bem ambas as partes.” E14

No que diz respeito a revisão de literatura, como vimos anteriormente as opiniões também se dividem. Por um lado, Daniel e Sonnentag (2014) defendem que relativamente à influência do trabalho para a vida pessoal existe uma hipótese de expansão de recursos, ou seja, existem mais vantagens do que desvantagens no desempenho de múltiplos papéis reforçando a ideia de Greenhaus e Powell (2006) numa perspectiva de enriquecimento. Por outro lado, Weer, Greenhaus, Linnehan (2010), defendem que tanto pode haver uma perspectiva de enriquecimento da vida pessoal para o trabalho, quando existe uma transferência de recursos, mas ao mesmo tempo pode haver uma hipótese de escassez de recursos quando há a possibilidade de existirem conflitos familiares e tensão nestas relações e este conflito baseia-se em exigências excessivas que surgem num papel (sobretudo o trabalho) e intrometem-se noutra papel (vida pessoal).

Como vimos, nas relações entre trabalho e não-trabalho tanto pode haver uma perspectiva de enriquecimento como de escassez, verificando-se neste estudo uma maior advertência para a segunda opção, assim, torna-se crucial uma vez que as pessoas estão confrontadas com uma escassez de tempo analisar qual a esfera priorizada. De modo a obter um maior enquadramento relativamente ao grau de centralidade atribuída trabalho/não-trabalho, procurou-se perceber como o público alvo encara o seu trabalho e a sua vida pessoal, e qual a esfera priorizada. A grande maioria dos entrevistados (12 entrevistados) identificou o trabalho como a esfera priorizada na sua vida, apesar de associarem emoções e características positivas à pertença na Associação Rusga

Típica da Correlhã. O trabalho é visto por eles como uma forma instrumental, ou seja, um meio de subsistência á qual é essencial para assegurar a nossa sobrevivência, estando em consonância com a teoria instrumental anteriormente vista, que propõe que um determinado domínio, como o trabalho, consiste num meio através do qual se obtém aquilo que se deseja no outro domínio, por exemplo a família (Santos, 2011). Os restantes seis participantes revelaram que ambos são muito importantes e essenciais na sua vida.

“O trabalho é mais importante, porque é a nossa fonte de rendimento, no entanto a rusga serve para nos divertir e abstrairmo-nos. Sendo o trabalho a esfera mais importante.” E2

“Para mim ambas as partes são muito importantes na minha vida, pois através do trabalho obtenho o meu sustento para construir a minha vida. Através da Rusga Típica da Correlhã obtenho conhecimentos, experiências, contribui para o meu desenvolvimento pessoal e interpessoal e ainda me fortalece a nível físico. Assim sendo, considero ambas as esferas essenciais no meu dia-a-dia.”

E1

4.1.3 Mecanismos de ligação trabalho/não-trabalho

Segundo a literatura relativa ao equilíbrio vida laboral, extralaboral e familiar, as relações trabalho/não-trabalho podem ser associadas a um conjunto de teorias, nomeadamente, *Spillover*, compensação, segmentação, drenagem de recursos, instrumental, conflito e, por fim, a mais recente, *Boundary Theory*. Neste seguimento, considerou-se pertinente analisar os mecanismos que ligam os domínios do trabalho e não-trabalho nos membros da Rusga Típica da Correlhã. Primeiramente, há quem defenda que existe uma segmentação entre os domínios, ou seja, as esferas funcionam de forma independente sem se influenciarem, para tal, existe um efeito moderador, que reduz os efeitos negativos do trabalho para a família e vice-versa (Edwards & Rothbard, 2000). Neste campo quando os participantes foram questionados se faziam uma separação entre o trabalho e a vida pessoal ou não e se achavam possível haver uma separação houve respostas variadas. Quinze entrevistados revelaram fazer uma separação das esferas, no entanto, o que se verifica é que 11 das pessoas que afirmaram fazer uma separação noutras questões da entrevista identificaram ser praticamente inevitável por vezes não misturar as esferas, ou seja, apesar de sentirem que fazem uma separação revelam também que, por vezes, essa separação não é fácil e pode vir a ser quebrada. Os restantes quatro revelaram ao longo da entrevista manter uma postura semelhante em todas as questões.

“Já referi anteriormente que para mim sempre houve essa separação. Foi sempre meu lema que a vida laboral não se imiscuísse na vida pessoal. Se eu fui capaz de o fazer, penso que sim, que é possível que outros o possam fazer. Ponto assente em família, com aceitação por parte de todos que a nossa casa não é o nosso local de trabalho, o nosso escritório, gabinete ou outro espaço qualquer.” E18

“Questão 20 - Sim, para mim há uma separação entre o trabalho e a vida pessoal, pois não devemos misturar as situações que se passam no trabalho com o ambiente de trabalho ou vice-versa. E sim, considero que é possível fazer essa separação entre trabalho e vida pessoal, não só para preservar o bom ambiente familiar, mas também para não afetar o nosso desempenho na profissão que exercemos.” Questão 21 – “Apesar de que não devemos misturar vida pessoal e trabalho, inevitavelmente estas situações acabam por acontecer mais frequentemente do que aquilo que se espera.” E1

Os restantes três participantes manifestaram não fazer uma separação entre o trabalho e a vida pessoal, dois deles justificaram com o facto de se encontrarem em início de carreira e o outro explicou que o facto de trabalhar num negócio familiar é muito difícil separar o que é família e trabalho.

“Não, como estou a começar acabo por me sentir um pouco insegura devido á minha falta de experiência o que me influencia também no sono, uma vez que, passo muitas vezes noites em claro a pensar no trabalho.” E2

“Não, por ser um negócio familiar, é praticamente impossível separar as águas e não falar do trabalho em casa, quer seja da parte da contabilidade, que seja da parte logística e de organização de tudo.” E12

Posteriormente, ao contrário do que é defendido pela teoria da segmentação, há investigadores que acreditam que as relações trabalho/não-trabalham são explicadas pela teoria do *Spillover*, isto é, quando existe uma relação de reciprocidade e de transferência entre o trabalho e a família que gera semelhanças entre ambas as esferas, ou seja, uma área da vida influencia a outra, de forma positiva ou negativa. Esta transferência pode refletir-se em diversos aspetos, tais como, o humor, os valores, as aptidões e o comportamento, por exemplo, se o clima de trabalho for positivo, haverá por consequência um melhor desempenho familiar ou vice-versa (Edwards & Rothbard, 2000). Deste modo, foi questionado ao público alvo se existe uma transferência entre o trabalho e a família de forma positiva ou negativa, 13 participantes responderam que existe uma transferência sobretudo negativa e alguns mencionaram que sentiam uma transferência negativa,

mas também positiva. Destes 13, houve dois entrevistados que identificaram apenas sentir transferências positivas entre as esferas laboral, extralaboral e familiar.

“Acho que inevitavelmente acabamos por ser influenciados nos dois sentidos, seja negativamente ou positivamente. Vejo por mim, quando estou mais stressado com problemas pessoais estes afetam o meu trabalho vice-versa. Também quando estou feliz com o trabalho este sentimento afeta positivamente a minha relação em casa, e vice-versa.” E5

“Por muito que se tente é impossível a 100% separar a vida pessoal da laboral porque coisas como o stress e cansaço não nos permitem e que tivermos algum problema acaba sempre com ficar a pensar nele, e não estamos focados e dedicados a 100% no que estamos a fazer.” E13

“Sim eu concordo que existe uma transferência, mas no meu caso é positiva, tudo o que corre bem no trabalho acaba por me transmitir mais energias positivas acabando a vida familiar e pessoal correr bem também.” E15

Por outro lado, cinco entrevistados identificaram não sentir transferência entre os domínios do trabalho e não-trabalho.

“Não na minha opinião eu não transiro tanto os problemas do trabalho para casa como os problemas de casa para o trabalho.” E17

Além das teorias mencionadas, existe ainda a teoria da compensação argumentando que as insuficiências, por exemplo, sentidas num determinado domínio, como o trabalho, são compensadas por um maior investimento na outra esfera da vida, por exemplo, a família. Assim, a compensação ocorre quando a insatisfação num domínio leva uma pessoa a aumentar o seu envolvimento ou a procurar recompensas no outro. No que concerne esta teoria as respostas variaram novamente. À semelhança da questão anterior 13 pessoas concordam que sobretudo as insuficiências relativas ao trabalho como o stress são compensadas com um investimento na esfera pessoal e apontam para um investimento sobretudo na família, nos amigos e nas atividades extralaborais (como o exemplo da pertença à Rusga Típica da Correlhã), quer isto dizer que à semelhança do que é defendido por Edwards e Rothbard (2000) ao haver uma menor satisfação no trabalho, haverá por consequência um maior envolvimento na esfera familiar. Enquanto que cinco participantes revelaram não usar um meio para compensar o outro.

“Sim a minha família sendo o meu pilar acaba por me ajudar bastante e a pertença á rusga também me ajuda a aliviar o stress da semana.” E2

“Sim, se o trabalho for muito stressante quero sempre aproveitar o resto do dia com a família e amigos para desanuviar.” E12

“Não, na minha opinião temos que saber gerir tanto o trabalho como a vida pessoal, para não prejudicarmos nem o trabalho nem as pessoas que nos rodeiam.” E14

No que diz respeito a teoria Instrumental, Santos (2011) propõe que um determinado domínio, como o trabalho, poderá consistir num meio através do qual se obtém aquilo que se deseja no outro domínio, por exemplo a família, ou seja, esta teoria representa uma visão instrumental, onde uma das esferas é vista como um meio para atingir um fim, por exemplo o trabalho pode ser importante, pois trata-se de um meio de subsistência para a família. No seguimento desta teoria, foi questionado aos entrevistados se sentiam que entre a esfera laboral, extralaboral e familiar havia uma relação de instrumentalidade, à qual todos os participantes revelaram que o trabalho consiste numa forma de subsistência para a família e para termos poder de comprar sobre o que quisermos na vida pessoal.

“Neste momento uso o trabalho para ter uma maior estabilidade financeira que me permita viver de forma mais desafogada e aproveitar melhor os tempos livres pra a vida social.” E4

“Sim através da remuneração para que seja possível atingir a estabilidade financeira e concretizar os sonhos da família” E8

Como foi referido anteriormente, os recursos, tais como tempo, atenção e energia são finitos, assim, quando são gastos num domínio não estão disponíveis nos outros domínios, o que irá influenciar negativamente a relação trabalho e família. Além da família e do trabalho estes recursos também são divididos com outros domínios, nomeadamente, na comunidade e atividades pessoais associando-se isto a uma drenagem de recursos (Magni, Ahuja, & Trombini, 2022). A teoria do conflito tal como já verificamos na teoria da drenagem de recursos (Magni, Ahuja, & Trombini, 2022), que dá conta que os indivíduos possuem energia e tempo limitados, de tal modo, que o sucesso ou a satisfação num determinado domínio implicará que haja a realização de sacrifícios no outro domínio (Greenhaus & Beutell, 1985), havendo três tipos de conflito: o conflito derivado dos constrangimentos de tempo, o conflito derivado do esforço excessivo e o conflito derivado do facto de determinados comportamentos (Laß, & Wooden, 2022; Zhang, & Bowen, 2021). Neste sentido, foi averiguado junto do público alvo se sentiam que existia um conflito entre a esfera laboral, extralaboral e familiar, com alguma surpresa, apenas cinco participantes revelaram sentir um conflito, sobretudo um conflito de tempo, uma vez que, o trabalho ocupa a

maioria do seu tempo, e as restantes 13 pessoas revelaram não sentir quaisquer conflitos. Apesar de 13 entrevistados afirmarem não sentir conflitos na realidade nove identificaram em outras questões do questionário sentirem que o trabalho acaba por tomar muito do seu tempo afetando o nível pessoal, como, por exemplo, a marcação de exames médicos ou outros eventos familiares.

“Sim, existe um conflito de tempo, uma vez que a esfera laboral ocupa uma grande parte do tempo, basicamente, a rusga acaba por ser um escape.” E2

Questão 24 - “No meu caso, não. Se existisse, acho que inicialmente teria tendência a evitar o problema em vez de atenuar. Mas também é algo que dependeria do próprio problema.” Bruno

Questão 14 - “(...) a principal dificuldade reside talvez nas questões de saúde, ou seja, acabo sempre por adiar marcação de consultas médicas e outros tratamentos, porque tento procurar períodos que não sobreponham o horário laboral, o que é um pouco difícil de encontrar.” E7

No caso de haver conflito o questionou-se como faziam para atenuar ou evitar o conflito entre as duas áreas, das cinco pessoas que identificaram o conflito, um disse que sentia que a pertença à rusga funcionava como escape para atenuar os problemas do trabalho e os restantes apenas mencionaram tentar deixar os problemas do trabalho no trabalho e os problemas pessoais fora do trabalho.

“Tenho muitas vezes evitar um conflito, tento manter os problemas só no trabalho, apesar de ser muito difícil.” E12

Por último, segundo Zhang, e Bowen (2021) existe ainda a *Boundary theory*, esta teoria descreve a forma como os indivíduos criam e mantêm limites para organizar o ambiente ao seu redor e atribuem significados específicos aos diferentes domínios da sua vida, por exemplo, o trabalho e a família, uma vez que, cada vez mais se reconhece que a vida profissional e a vida familiar dos indivíduos estão interligadas e se influenciam reciprocamente mas com limites atribuídos. Neste público alvo cinco participantes se mostraram coesos ao longo da entrevista, mostrando sempre limites entre as esferas para evitar conflitos, não se identificando com as teorias anteriormente mencionadas.

“Sim para mim há claramente uma separação entre o trabalho e a vida pessoal, porque não levo os problemas de casa para o trabalho e vice-versa. Na minha opinião é possível criar limites separar, temos é que ter essa capacidade.” E14

4.2 A importância das atividades extralaborais e familiares

Com o objetivo de responder à segunda questão de partida – **“A participação em atividades extralaborais é percebida como positiva ou negativa para a esfera laboral”?** - realizaram-se várias questões no âmbito da esfera extralaboral e a título de exemplo o associativismo cultural. Segundo Gomes (2020), a palavra “associativismo” relaciona-se com associações, com diversos fins, entre os quais, cívicos, laborais, culturais, entre outros, de forma a defender interesses ou obtenção de objetivos comuns e “cultura” representa um conjunto de tradições, crenças e costumes, pode englobar artes, literaturas, os modos de vida, os sistemas de valores, as tradições e crenças e os direitos fundamentais do ser humano, que caracteriza uma sociedade ou grupo social. A cultura popular representa relações fortes entre uma sociedade relativa a um lugar e o seu meio, natural e social, simbolizando o homem e os seus costumes, implicando o afeto por um lugar ou comunidade, por esta razão é dotada de uma elevada importância (Kashimoto, Marinho & Russef, 2002). Desde modo, e uma vez que a Rusga Típica da Correlhã é uma associação cultural e recreativa que visa representar os usos e costumes da sociedade em que está inserida, tornou-se pertinente analisar as perspetivas no seio dos seus membros. Os participantes foram questionados sobre a sua perceção à cerca da importância do associativismo cultural e todos concordaram que é um fator importante sendo até um meio de enriquecimento pessoal, porque leva à criação novas experiências, como conhecer outras pessoas e locais, ter convívios expandindo a cultura e preservando os costumes e tradições.

“Ao pertencer a uma associação como esta estamos a garantir não só que a nossa cultura vá a todas as partes do mundo e nós enriquecemos também a nossa.” E2

“Para mim o associativismo cultural é bastante importante, uma vez que é através das associações culturais que adquirimos conhecimentos acerca do nosso passado e mais tarde passamos esse conhecimento às outras pessoas e gerações seguintes. Ao pertencermos às associações culturais estamos a contribuir ativamente para a preservação dos usos, costumes e tradições do nosso país.” E1

“É muito importante porque permite uma interação com várias faixas etárias, permite conhecer outros usos e costumes do país, bem como conhecer outros lugares.” E4

“Penso que o associativismo cultural, sem fins lucrativos, é extremamente importante no nosso país pois que, na minha opinião, pode contribuir de uma forma muito vinculada para o desenvolvimento e construção da sociedade em que vivemos, para o conservar da «alma portuguesa», para uma melhor forma de viver em comunidade, e como não podia deixar de ser,

para o viver em democracia e para a construção da nossa cidadania. Este tipo de associações podem, se o quisermos, ser uma arma na luta contra uma forma de globalização que pretende a evaporação das particularidades (usos, costumes, tradições), quase me atrevo a dizer, branquear a História dos povos.” E18

De acordo com Kashimoto, Marinho e Russef (2002) trata-se de um fator primordial porque fortalece a localidade onde está inserida e a sua comunidade envolvente, levando à criação dos próprios valores, representando a identidade desse povo.

Na categoria da esfera extralaboral e tendo em conta a importância do associativismo cultural anteriormente mencionado, foi colocado em questão aos entrevistados se existiam aspetos da sua vida pessoal que melhoravam a vida profissional, todos afirmaram que sim, no entanto, as suas justificações variam. Oito participantes consideram a pertença na associação cultural e recreativa Rusga Típica da Correlhã um aspeto que enriquece as suas vidas laborais, porque aumenta o espírito de equipa e entreajuda, a capacidade de liderança e responsabilidade, quatro indicaram ser as suas características individuais um fator relevante neste campo, dois identificaram o bom ambiente familiar, dois a convivência com outras pessoas, um o exercício físico e o outro participante identificou a participação na guerra colonial.

“Sim a Rusga permite-nos aliviar a cabeça do stress semanal e existe muita entreajuda entre os membros, existe respeito acima de tudo o que acaba por ajudar na vida do trabalho.” E2

“No meu caso particular, também a responsabilidade que assumi na Rusga enquanto membro da direção, que ajuda a desenvolver a capacidade organizacional, de responsabilidade e até de liderança.” E7

“Sim como sou calmo e lido com várias pessoas ajuda a conseguir lidar com as diferentes situações e pessoas no local de trabalho.” E13

“A minha forma de ser, devido à educação de que fui alvo por parte da minha família, o ter crescido durante a minha meninice numa das aldeias mais isoladas de Ponte de Lima, o ter vivido em África e ter participado na guerra colonial, tudo isso meu deu um arcaboço que me permitiu, após a licenciatura, exercer a função docente sem grandes problemas e de uma forma mais assertiva.” E18

“Sim, como a realização de exercício físico e conhecer novos lugares.” E8

As respostas dos entrevistados estão em convergência com a literatura, uma vez que, Weer, Greenhaus e Linnehan (2010) acreditam que existe uma perspetiva de expansão de

recursos do domínio do não-trabalho para o trabalho, ou seja, um processo de enriquecimento, onde o indivíduo adquire um conjunto de recursos com a vida pessoal, que podem ser úteis a utilizar no trabalho e podem vir até a melhorar o seu desempenho.

4.2.1 Valores, princípios e comportamentos

Para melhor explorar este contexto relativo aos benefícios do associativismo cultural, tendo em conta que este se insere na esfera extralaboral, questionou-se aos público-alvo até que ponto a participação na rusga aumentou as suas competências, valores e princípios e de que forma isso se torna útil no trabalho, todos responderam de forma afirmativa e divulgaram várias competências, nomeadamente, trabalho em equipa, cooperação, liderança, sentido de responsabilidade, socialização, sabedoria e união.

“Ao pertencer a esta associação aumentei bastante as minhas capacidades de comunicação e sentido crítico. Uma vez que na rusga existem diferentes fchas etárias, acabei também por aperfeiçoar as minhas capacidades para lidar e comunicar dentro de ambientes muito distintos, aprendendo cada vez mais com aqueles que já vivem da experiência e passando esse conhecimento para os mais novos. Os mais velhos, por terem mais experiência, acabam por nos passar os seus princípios e valores fazendo com que nunca se perca a verdadeira essência da nossa terra.” E1

“Como a Rusga é um grupo constituídos por vários elementos com diferentes habilidades, seja dançar, cantar ou tocar instrumentos. Desta forma, existe um trabalho em equipa, existe cooperação entre os diferentes elementos. De facto, tornei-me uma pessoa mais sociável, compreensiva com os outros, aprendi a importância da cooperação e os resultados excelentes que se podem obter. Desta forma todas as competências sociais transferi para o meu trabalho e tiveram um impacto positivo. Sou muito mais compreensivo por exemplo com fornecedores, com outros trabalhadores cujo meu trabalho depende do desempenho deles.” E5

“Conforme a resposta anterior, a Rusga permitiu-me crescer e ajudou-me a saber contactar com várias pessoas de diferentes faixas etárias. A própria experiência que foi a organização da última viagem internacional, também me ajudou muito a desenvolver competências, desde liderança, comunicação (não só no grupo, mas com pessoas de outros países e noutras línguas), gestão de expectativas, etc” E7

Como mencionado anteriormente, Weer, Greenhaus e Linnehan (2010) apontam também para um conjunto de recursos adquiridos na esfera extralaboral úteis para a esfera laboral, bem

como, competências interpessoais e relacionados com tarefas, novas perspetivas, autoconfiança e capital social.

Analisando este aspeto com maior minúcia, existem investigadores que identificam a parentalidade e a pertença a comunidades como fatores que trazem recompensas para a esfera extralaboral. Kirchmeyer (1992 b) demonstrou no seu estudo que a parentalidade trouxe benefícios para o trabalho, tais como, capacidade de organização, de gestão do tempo e paciência. Relativamente ao envolvimento na comunidade, por exemplo, grupos de recreação e *hobbies*, contribui para o desenvolvimento de competências de gestão, por exemplo, a capacidade de delegação, o trabalho em equipa e apresentação de ideias. No que diz respeito este último aspeto, verificamos anteriormente que alguns dos entrevistados apontam para os mesmos aspetos que a investigadora, como, trabalho em equipa, cooperação, liderança, sentido de responsabilidade e sabedoria. Relativamente, à parentalidade, foram mencionados o aumento do civismo, respeito, socialização, paciência e organização.

“Os benefícios e valores que sinto que adquiri foram o sentimento de amizade, preocupação com o próximo, respeito, paciência, capacidade de organização...” E16

“Eu penso que tanto a parentalidade como a pertença á comunidade me trouxeram benefícios, por exemplo, ajuda-me a manter mais civismo, ser mais sociável, e respeitar a opinião dos outros.” E14

4.2.2 Influencia da esfera extralaboral no desempenho

De acordo com a literatura, como pudemos ver anteriormente existe uma dupla perspetiva, no que diz respeito, á relação trabalho/não-trabalho, ou seja, por um lado, pode haver um processo de enriquecimento, uma vez que através das atividades não laborais existem recursos que podem ser usados no trabalho, mas por outro lado, pode haver uma hipótese de escassez de recursos, havendo um conflito de papéis que tendo em conta o público alvo, é em maioria por causa de constrangimentos de tempo (Weer, Greenhaus & Linnehan, 2010) e, além disso, é concluído também na literatura que o gasto emocional que a pertença nas diferentes atividades provocam leva á diminuição do desempenho (Weer, Greenhaus & Linnehan, 2010). Desta forma procurou-se aprimorar se o desempenho no trabalho era prejudicado devido à participação na associação cultural e recreativa Rusga Típica da Correlhã ou se pelo contrário a participação em vários papéis para além da associação melhoravam o desempenho no trabalho. Dois participantes

mencionaram que a pertença á Rusga Típica da Correlhã e o desempenho de múltiplos papéis não prejudicam o desempenho no trabalho.

“Sou muito responsável, pelo que sinto que a pertença á rusga não prejudica o meu desempenho.”
E17

Doze entrevistados revelaram, á semelhança dos dois anteriores, não sentir que o seu desempenho é afetado, no entanto, distinguem-se dos anteriores, pois evidenciaram que a participação na Rusga Típica da Correlhã e o desempenho de múltiplos papéis trás vantagens melhorando o desempenho laboral.

“Apesar de dedicar muito tempo à associação, não acho que o meu desempenho seja prejudicado. Acaba sim por beneficiar, pois quase involuntariamente vamos passando as nossas experiências para aqueles que convivem connosco diariamente.” E1

“Penso que pode enriquecer o meu trabalho, uma vez que acabo por ir trabalhar mais leve e menos stressado.” E12

Por outro lado, os restantes quatro entrevistados, afirmaram que tanto pode prejudicar como beneficiar o desempenho no trabalho, e revelaram que existem alturas do ano, pautadas com um acréscimo de atividade nesta associação, sobretudo na altura do verão, pode prejudicar o desempenho.

“Depende, acho que se soubermos conhecer os nossos limites e viver dentro deles as atividades não laborais podem ser muito positivas a nível psicológico. Considero que se tivermos sobrecarregados com atividades não laborais que exigem demasiado tempo, acabamos por não ter tanto rendimento no trabalho e prejudicamos o nosso desempenho. Assim, como, enquanto mais atividades andarmos mais possibilidades temos de enriquecer as nossas competências sociais ou outras. Pelo que, a ideal, na minha perspetiva, é um equilíbrio entre as atividades e o trabalho.” E5

“Sim e não, por um lado não temos muito tempo para a nossa atividade pessoal, por outro lado temos grandes benefícios uma vez que estamos a adquirir vários princípios e valores.” “Acaba por não ser o melhor, principalmente quando nós temos atuações ao sábado e ao domingo uma vez que nós chegamos á segunda feira e por mais que não queiramos acabamos por nos sentir cansados.” E2

Em suma, verifica-se através dos testemunhos recolhidos que a maioria percebe o desempenho de múltiplos papéis como um processo de enriquecimento trazendo vantagens para a esfera laboral.

4.3 A influência da organização na relação trabalho/não-trabalho

Depois de apresentados e analisados os diferentes fatores individuais que explicam as relações que se estabelecem entre os dois domínios, laboral e extralaboral, importa também analisar a posição que a organização exerce na relação entre as duas esferas. Anteriormente verificamos que é importante que haja uma responsabilidade social por parte das empresas e que existem iniciativas para melhorar esse equilíbrio com a implementação de políticas amigas da família.

4.3.1 Modo de atuação das organizações relativamente à conciliação

De modo a compreender o modo de atuação e a postura das respetivas organizações, os profissionais foram questionados sobre a posição da sua organização relativamente à conciliação entre trabalho e não-trabalho dos seus trabalhadores, se existe uma preocupação ativa e uma postura proativa. A maioria dos participantes referiu não sentir que a organização onde trabalham tenham uma posição relativa a esta temática, não mostrando uma postura ativa e proativa.

“A entidade trabalhadora não demonstra interesse no apoio a conciliação entre o trabalho e a vida, já que até dificulta a marcação de férias/ dias para poder ir a atividades.” E4

“Não, como falei anteriormente, caso necessite de realizar alguma tarefa não laboral durante a minha semana de trabalho, tenho que marcar as minhas férias previamente, pelo que não tenho flexibilidade nessa área.” E8

Apenas um participante revelou sentir que a empresa onde trabalha tem uma preocupação ativa com os trabalhadores, sobretudo com a marcação das férias.

“Sim, a empresa a que pertença dá muita importância ao descanso e à vida para além do meio laboral. Têm sim uma preocupação ativa em programar férias e dias de trabalho suplementar antecipadamente para que seja possível fazer o concílio entre ambas as partes.” E1

Dos quatro participantes que têm uma empresa por conta própria, pequenas empresas, dois revelaram ter uma postura ativa e os outros dois revelaram não ter medidas que visem uma conciliação entre esfera pessoal e profissional.

“No meu caso como trabalho por conta própria, penso que tenho uma postura ativa e flexível.”

E15

“Devido a trabalhar sozinho por conta própria, a organização é da minha inteira responsabilidade pelo que basicamente sigo as ideais que fui explorando ao longo da entrevista.” E5

Verificamos que a maioria das entidades empregadoras não têm uma postura ativa no que diz respeito a conciliação entre esfera laboral, extralaboral e familiar, no entanto, segundo Rego *et. al*, (2007) a criação de medidas facilitadoras do equilíbrio ajudam a melhorar o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores, diminuir o absentismo, valorizar a imagem da empresa, atrair melhores recursos humanos e melhorar a qualidade dos serviços associada à satisfação profissional. Devido a esta relevância tornou-se pertinente perceber se estas organizações continham medidas de conciliação implementadas, apenas cinco entrevistados mencionaram que a empresa onde trabalhavam tinha destas medidas, tais como, flexibilidade horária, teletrabalho e trocas de horário se necessário, sendo que, um destes entrevistados trabalha por conta própria. Além destes, um participante referiu que a empresa onde trabalhava não tinha medidas, no entanto, tem benefícios para os trabalhadores, como parcerias em ginásios. Os restantes todos (12 participantes) mencionaram que não existem medidas que visem o equilíbrio entre esfera laboral, extralaboral e familiar.

“A empresa tem o cuidado de programar dias de trabalho suplementar e férias com antecedência para que possamos organizar a nossa vida pessoal. Dão-nos também a possibilidade de alterar as férias de acordo com os nossos interesses e compromissos. Temos ainda a possibilidade de fazer alteração de horário de trabalho, ocasionalmente, desde que seja pedido atempadamente.” E1

“Não creio que existam medidas implementadas. Existem benefícios para os colaboradores, ao nível de parcerias com ginásios, por exemplo, mas esses próprios benefícios nem sequer são muito competitivos com ofertas generalizadas, o que demonstra que é mais uma bandeira para o tema do que propriamente uma preocupação para permitir aos colaboradores efetivamente usufruir do benefício.” E7

Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) identificam alguns princípios gerais que visam promover a conciliação entre vida profissional e vida familiar, nomeadamente: 1. Criação de serviços de acolhimento de crianças; 2. Criação de serviços de prestação de cuidados a idosos; 3. Licenças para pais e mães trabalhadores/as; 4. Incentivo à maior participação do pai na vida familiar; 5. Flexibilização da organização do trabalho. Dentro da amostra analisada, apenas uma quantidade

reduzida de pessoas se identifica, tendo em conta a empresa onde trabalha, com a medida da “Flexibilização da organização do trabalho”, proposta por Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006, p.10).

Segundo Maioli (2017), a geração Z, procura alcançar um bom equilíbrio vida pessoal/trabalho de forma a viver o momento presente, assim sendo, estão interessados num ambiente de trabalho flexível, em oposição ao horário de trabalho tradicional. Neste seguimento, procurou-se analisar junto da amostra quais as medidas que gostaria que fossem implementadas na empresa onde trabalham, de forma a contribuir para um melhor equilíbrio entre esfera laboral, extralaboral e familiar. Após recolhidas as respostas verificamos que a maioria das pessoas independentemente da idade valorizaram o aspeto do horário, sendo que sugeriram flexibilidade horária. Além disso, houve ainda duas pessoas que sugeriram uma semana de trabalho mais curta, mencionando, a possibilidade de fazer uma semana de trabalho de apenas 4 dias 8h por dia, uma vez que, permitiria ter um dia para poder tratar de assuntos pessoais. Por fim, dois participantes mencionou a flexibilidade na marcação de férias e outro na possibilidade de teletrabalho.

“A primeira que eu acho que devia ser implementada era a flexibilidade horária o que me iria trazer enormes vantagens e o teletrabalho.” E2

“A medida que neste momento acho que faria sentido para o equilíbrio, é mesmo a semana de 4 dias de trabalho, pois iria permitir por exemplo que eu tivesse um dia para poder fazer consultas no médico, ir ao banco, tratar de todas aquelas coisas que normalmente só podem ser tratadas no mesmo horário em que trabalhamos.” E7

“Maior flexibilidade no horário e na marcação de férias, sendo possível alterá-las consoante a necessidade.” E8

Dado que foi mencionada a semana de 4 dias de trabalho durante as entrevistas tentou-se perceber qual a perceção dos entrevistados no que diz respeito esta temática. Verificou-se que a maioria dos entrevistados (13 participantes) consideram que a semana de 4 dias de trabalho trará vantagens para a conciliação entre vida laboral e extralaboral não prejudicando a produtividade laboral, uma vez que permitiria haver mais tempo para tratar de assuntos pessoais, descansar, e passar tempo com as pessoas mais próximas, no entanto, cinco participantes percecionam esta redução horária como um aspeto negativo que irá prejudicar a produtividade

laboral, torna-se importante revelar que dentro destes quatro têm negócios por conta própria e um já tem uma redução horária, visto que, apenas trabalha 35 horas semanais (7h por dia).

“Iria certamente trazer vantagens para o equilíbrio. Trabalhamos 5 dias por semana e temos apenas 2 para a vida pessoal. Mesmo nos 5 dias de trabalho não sobra tempo quase nenhum para vida pessoal, principalmente se uma pessoa usar os transportes públicos e não trabalhar tão próxima de casa quanto isso. Por isso, sim, 4 dias de trabalho iria ser muito mais equilibrado. Quanto à produtividade, eu acho que não ia prejudicar. É claro que se olharmos apenas para quantidade de trabalho, essa irá muito provavelmente reduzir, mas a produtividade não é só quantidade. Por exemplo, a qualidade acho que ia melhorar e na pior das hipóteses ficar na mesma.” E7

“Sim acabamos por ter mais tempo para a família e enfrentamos a semana com outra vontade e eu acho que não prejudicamos a nossa produtividade” E2

“Na minha opinião e tendo em conta a minha profissão, penso que não seria uma mais valia. Se por um lado iria ter mais tempo para a minha vida pessoal, por outro iria afetar significativamente a produtividade. Por exemplo, na minha área, por vezes realizo obras cujas pessoas habitam no local onde eu trabalho. Pelo que seria bastante incomodativo, tanto para mim como para os clientes, prolongar ainda mais o tempo de execução dessa obra.” E5

De facto uma redução na carga horária semanal, está comprovada que poderá trazer diversos benefícios em matérias de equilíbrio vida laboral e extralaboral, Khor, *et al* (2021) concluem que, se as empresas apoiarem a semana de trabalho de quatro dias irá beneficiar os trabalhadores, dando-lhes mais oportunidades de descansar e permitindo-lhes permanecer enérgicos durante o seu horário de trabalho, melhorando ao mesmo tempo a sua concentração e produtividade e ajudando-os a trabalhar de forma mais eficiente, o que beneficiará também a empresa.

Discussão

A presente dissertação apresenta como principal objetivo, compreender e analisar as relações que se estabelecem entre o domínio laboral e o domínio extralaboral dos membros da Rusga Típica da Correlhã, mais do que isso, perceber, de que forma é gerida a vida das pessoas nos seus diferentes domínios, podendo este ser um fator determinante, para melhor definir estas relações. Não obstante tratar-se de um estudo exploratório, com uma amostra pequena, cujas conclusões são gerais, pode ser muito proveitoso, uma vez que, que transmite informações

básicas, que podem servir de base e de incentivo para investigações futuras, relacionadas com o contexto em questão, com a temática estudada ou mesmo, para estabelecer comparações e/ou contradições com outros contextos.

De facto, fazer um bom equilíbrio dos diferentes domínios da nossa vida é um ato primordial para que uma pessoa seja feliz, produtiva e saudável, para tal é necessário sabermos gerir o nosso tempo de forma adequada, reservando algum tempo para cada esfera da nossa vida, conseguindo deste modo conciliar sobretudo o nosso trabalho, família e atividades de lazer. Isto pode evidenciar-se tanto na literatura através da visão de Kundnani e Mehta (2015), como nos testemunhos dos entrevistados, onde foram identificadas duas categorias no que diz respeito a definição de equilíbrio entre vida laboral e extralaboral: Capacidade de gestão de tempo / Conciliação e Preocupação com a família e lazer.

Para que seja possível haver um bom equilíbrio é importante que os riscos psicossociais, originados pelo ambiente familiar ou organizacional sejam evitados, no entanto, por vezes isso não é suficiente (Silva, 2020). A verdade é que as pessoas veem o seu tempo muito limitado, sendo que, o trabalho acaba por nos absorver a maioria do nosso tempo, levando a que por vezes as restantes esferas da nossa vida, nomeadamente, a família e as atividades extralaborais saiam prejudicadas e se crie conflitos sobretudo derivados da escassez de tempo e dificultando a conciliação das esferas (Greenhaus & Beutell, 1985). A par disso, se tivermos sentimentos negativos que se relacionem ao trabalho, como o stress e a ansiedade, pode dificultar ainda mais esta conciliação. Para tal, temos que ser organizados e saber gerir o nosso tempo tendo em conta estas limitações, isso poderá passar por ter um bom desempenho no trabalho, ou separar bem as esferas de modo a que não haja uma mistura, estabelecendo limites ou até mesmo usar a família e a vida extralaboral como um escape para gerir as preocupações da vida laboral. Neste seguimento, se tivermos um bom equilíbrio entre as diferentes esferas da nossa vida isto poderá trazer vantagens para todos estes domínios, por exemplo, um maior envolvimento e desempenho laboral e familiar e, por consequência, maior satisfação connosco próprios (Sirgy & Lee, 2018).

No que diz respeito, a gestão que fazemos dos domínios laboral, extralaboral e familiar, por um lado, pensamos que podemos fazer uma separação entre estas esferas, mas por outro lado percebemos que nossas vidas profissionais e pessoais estão interligadas, por exemplo, quando existem situações de stresse e ansiedade no trabalho, acabamos por procurar um porto de abrigo junto da nossa família ou comunidade onde pertencemos, nomeadamente, quando

estamos inseridos em algum grupo, olhamos para esse grupo como um escape para nos distrairmos e olhamos para o trabalho como uma visão instrumental, ou seja, usamos o trabalho como um meio de subsistência e, de facto, é isso que nós utilizamos para sustentar a nossa família e para podermos ter aquilo que desejamos na nossa vida pessoal. Por outro lado, para que nenhuma das esferas entre em conflito, aquilo que podemos fazer é criar limites de forma a organizar o ambiente ao nosso redor (Edwards & Rothbard, 2000).

Apesar de se verificar uma escassez de tempo derivada da quantidade de domínios que a nossa vida é composta, também podemos olhar para esta complexidade de papéis numa perspectiva de desenvolvimento e enriquecimento. Assim sendo, a vida extralaboral, por exemplo, o associativismo cultural pode contribuir para o nosso enriquecimento pessoal e profissional, através da aquisição de competências como o espírito de equipa, a capacidade de liderança, responsabilidade, organização e sentido crítico (Daniel & Sonnentag, 2014).

Para que seja possível haver um equilíbrio entre os domínios laboral, extralaboral e familiar é crucial que haja uma responsabilidade social por parte das organizações para a qual trabalhamos e que a mesma adote medidas que visam a conciliação, seguindo uma postura ativa nesta temática. Estas medidas podem trazer diversas vantagens como a melhoria do bem-estar pessoal, satisfação do trabalhador, menor rotatividade e absentismo, entre outras (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006). Algumas destas medidas passam pelo teletrabalho, flexibilidade horária e a medida mais recente, uma semana laboral com 4 dias/ 8 horas por dia.

Concluído o capítulo da apresentação, análise e discussão dos resultados, segue-se o capítulo da conclusão, onde serão apresentadas de forma sintetizada as principais conclusões e resultados finais analisados neste capítulo.

5. Conclusão

A presente investigação teve como principal objetivo compreender e analisar as relações que se estabelecem entre o domínio laboral e o domínio extralaboral dos membros da Rusga Típica da Correlhã. Para tal, foram estabelecidas questões de partida e objetivos específicos para cada questão.

No que diz respeito à primeira questão de partida - “Que tipo de relação os membros da Rusga Típica da Correlhã estabelecem entre as esferas laboral e extralaboral?” – foi analisado o grau de centralidade que a esfera laboral e a esfera extralaboral desempenham nas vidas do público alvo e procurou-se compreender a influência que essa centralidade desempenha na forma como é gerida esta relação por cada indivíduo de forma individual, examinando qual é a esfera priorizada. Antes de mais no que diz respeito a conceção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, foi possível constatar que os participantes deste estudo encaram este conceito de duas formas principais, nomeadamente, a capacidade de gestão de tempo e a conciliação e preocupação com a família e lazer, ou seja, existe equilíbrio quando há uma combinação certa de horas de trabalho remunerado, e, ao mesmo tempo, outros aspetos das suas vidas como a família e o lazer, ou seja, é feita uma concordância entre os dois domínios. Nas relações entre trabalho e não-trabalho existe uma dupla perspetiva, ou seja, tanto pode haver uma perspetiva de enriquecimento como de escassez, verificando-se neste estudo uma maior advertência para a segunda opção, assim, foi analisado qual a esfera priorizada, neste seguimento verificou-se que a grande maioria dos entrevistados identificaram o trabalho como a esfera priorizada na sua vida, apesar de associarem emoções e características positivas à pertença na Associação Rusga Típica da Correlhã. O trabalho é visto por eles como uma forma instrumental, ou seja, um meio de subsistência à qual é essencial para assegurar a nossa sobrevivência, e afirmaram que existe uma influência negativa, acabando o trabalho por se sobrepor a tudo o resto, ou seja, as pessoas têm que organizar a sua vida em função do trabalho e ao dedicar muito do seu tempo e dedicação ao nesta esfera acabam por ficar esgotados prejudicando a esfera extralaboral e familiar, o que vai acabar também por influenciar negativamente os seus comportamentos e humor.

Ainda dentro desta questão de partida, procurou-se verificar dentro da amostra escolhida se o desempenho de múltiplos papéis é benéfico ou prejudicial para a vida do indivíduo. Além disso, procurou-se escrutinar como é feita a gestão do equilíbrio e como é percebido pelos participantes. Conclui-se que os indivíduos possuem energia e tempo limitados, sendo que, a participação no domínio do trabalho pode ser dificultada devido à participação no domínio da

família e extralaboral ou vice-versa e os dois domínios são incompatíveis, sendo que o conflito surge quando se tenta equilibrar as duas esferas. Deste modo, verificou-se em maioria uma dificuldade em conciliar as diferentes esferas de vida de cada pessoa, sendo o trabalho o domínio que ocupa a maioria do nosso tempo. Tendo em conta a forma como é gerido o equilíbrio identificaram-se três categorias: A primeira associa o bom desempenho no trabalho a uma boa gestão, pois se sentirem que o seu dever foi cumprido com o trabalho revelam ter menos preocupações, a segunda categoria identifica a separação das esferas como um método de gestão do equilíbrio e, por fim, é identificada a vida extralaboral e/ou familiar como um método para gerir os efeitos que o trabalho pode provocar.

Relativamente á segunda questão de partida - “A participação em atividades extralaborais é percecionada como positiva ou negativa para a esfera laboral”? – foram identificados os valores, princípios e comportamentos adquiridos na associação cultural, e qual a utilidade para a esfera laboral. Tendo em conta este objetivo foi possível verificar que todos os participantes independentemente da idade e género concordaram que a participação na rusga aumentou as suas competências, valores e princípios e identificaram algumas competências, nomeadamente, trabalho em equipa, cooperação, liderança, sentido de responsabilidade, socialização, sabedoria e união.

Dentro desta questão foi também analisado se as diferenças de género, idades e profissões influenciam no modo como os membros percecionam a Rusga, á qual se pode concluir que entre trabalho e a participação em atividades extralaborais a maioria caracterizou o trabalho como o domínio mais importante, sendo que se trata na maioria de uma população masculina e jovem. Relativamente á importância do associativismo cultural todos concordaram que é um fator importante sendo até um meio de enriquecimento pessoal, porque leva a usufruir de novas experiências, como conhecer outras pessoas e locais, ter convívios expandindo a cultura e preservando os costumes e tradições.

Por último, respondendo à terceira questão de partida - “As empresas adotam medidas que visem o equilíbrio entre as esferas laboral e extralaboral e de que modo no caso da adoção de medidas são estas percecionadas?” – procurou-se verificar se as organizações para as quais a amostra utilizada trabalha, adotam medidas que visam ajudar ao processo do equilíbrio entre o trabalho e vida extralaboral. Relativamente a este objetivo verificou-se que a maioria dos participantes não sente que a organização onde trabalha tenha uma posição relativa a esta

temática, verificando-se que a maioria das entidades empregadoras não têm uma postura ativa no que diz respeito a conciliação entre esfera laboral, extralaboral e familiar.

Esta investigação contribuiu em termos práticos para explorar não só a dificuldade em gerir as esferas pessoal e profissional e os diferentes conflitos que podem surgir, mas também a importância da pertença em associações culturais, como uma forma de adquirir novas competências úteis noutras áreas da nossa vida.

Ao longo do processo desta investigação ocorreram algumas limitações, uma vez que se trata de uma amostra com um número de participantes baixo. No entanto, o objetivo a que este estudo se propôs foi analisar e explorar as relações que se estabelecem entre os diferentes domínios da nossa vida. As atividades extralaborais poderiam ter sido melhor exploradas durante a investigação de forma a analisar como um fator psicológico que ajuda e resolver determinados conflitos. Na presente investigação, foi possível conseguir uma amostra distribuída igualmente entre indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino, e de diferentes idades e profissões, no entanto, houve alguma dificuldade por parte de alguns entrevistados com menor escolaridade a perceber e responder a algumas questões, estas dificuldades foram ultrapassadas, uma vez que, foi explicado o objetivo de cada questão de forma a desmistificar e clarificar os conceitos.

Como propostas de investigações futuras, seria relevante realizar um estudo com uma amostra maior, para verificar que se os resultados obtidos seriam coincidentes com os resultados da presente investigação. Além disso, seria também interessante realizar uma investigação semelhante, no entanto, adicionando outras atividades extralaborais. Ademais, seria importante analisar também uma perspetiva do ponto de vista da organização, analisando o ponto de vista das empresas relativo a esta temática e de que forma a pertença a atividades extralaborais é um fator valorizado pela organização.

6. Referências Bibliográficas

- Adisa, T. A., Osabutey, E. L., & Gbadamosi, G. (2016). Understanding the causes and consequences of work-family conflict: An exploratory study of Nigerian employees. *Employee Relations*, 38 (5), 770-788.
- Allis, P., & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 273-291.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: edições, 70, 225.
- Boiarintseva, G., Ezzedeen, S. R., McNab, A., & Wilkin, C. (2022). A qualitative investigation of the work-nonwork experiences of dual-career professional couples without children. *Personnel Review*, 51(9), 2041-2060.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex roles*, 47(11), 531-541.
- Cristi, M. A. A. (2018). Los métodos positivista y fenomenológico, una explicación desde las ciencias naturales y sociales. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 6(12), 541-555.
- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2014). Work to non-work enrichment: The mediating roles of positive affect and positive work reflection. *Work & Stress*, 28(1), 49-66.
- Definição de associativismo. (n.d.). *Meu Dicionário*. Retrieved October 8, 2022, from <https://www.meudicionario.org/associativismo>.
- Definição de associativo. (n.d.). *Meu Dicionário*. Retrieved October 8, 2022, from <https://www.meudicionario.org/associativo>.
- Diana, D. Cultura: o que é, características, elementos e tipos. *Toda Matéria*. Retrieved 8 October 2022, from <https://www.todamateria.com.br/o-que-e-cultura/>.
- Dou, J., Yang, B., & Wang, T. (2022). Gender differences in the relationships between work-to-family conflict and satisfaction among dual-earner spouses. *Community, Work & Family*, 25(4), 563-581.

- Fonseca, C. B. (2008). Como definir uma população de estudo e como selecionar uma amostra?. *Investigação Passo a Passo: Perguntas e Respostas Essenciais para a Investigação Clínica* (p. 41-54). Lisboa: APMCG.
- Geurts, S.A., & Demerouti, E. (2003). *Work/non-work interface: A review of theories and findings*. *The Handbook of Work and Health Psychology*, 2, 279–312.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496.
- Gomes, R. (2020). -ismo – Wikipédia, a enciclopédia livre. Pt.wikipedia.org. Retrieved 8 October 2022, from <https://pt.wikipedia.org/wiki/-ismo>.
- Gramacho, P. C. V. G. (2012). *Conflito Trabalho-Família: Importância das Horas de Trabalho e Relação com o Burnout e o Engagement*. Dissertação de Mestrado. Mestrado Integrado em Psicologia. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Lisboa.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Guerreiro, M.D., Loureiro, V., & Pereira, I. (2006). *Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar: Manual para as empresas*. Lisboa: CITE.
- Jain, S., & Nair, S. K. (2020). Integrating work–family conflict and enrichment: understanding the moderating role of demographic variables. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1172-1198.
- Kashimoto, E. M., Marinho, M., & Russef, I. (2002). Cultura, identidade e desenvolvimento local: conceitos e perspectivas para regiões em desenvolvimento. *Interações (Campo Grande)*. 3(4), 35-42.
- Kirchmeyer, C. 1992a. Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources. *Human Relations*, 45: 775-795.
- Kirchmeyer, C. 1992b. Perceptions of nonwork-to-work spill over: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13: 231-249.

- Kirchmeyer, C. 1993. Nonwork-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex Roles*, 28: 531-552.
- Kirchmeyer, C. 1995. Managing the work-nonwork boundary: An assessment of organizational responses. *Human Relations*, 48: 515-536.
- Kubo, S. H., & Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de Administração*, 47(4), 540-554.
- Kundnani, N. & Mehta, P. (2015). Identifying the Factors Affecting Work-Life Balance of Employees in Banking Sector. *Paripex - Indian Journal of Research*, 4(6), 328-331.
- Langston, C. A. (1994). Capitalizing on and coping with daily-life events: Expressive responses to positive events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1112–1125.
- Lazarus, R. S. (1991a). Cognition and motivation in emotion. *American Psychologist*, 46, 352–367.
- Lazarus, R. S. (1991b). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist*, 46, 819–834.
- Laß, I., & Wooden, M. (2022). Working from Home and Work–Family Conflict. *Work, Employment and Society*, 37(1) 176–195.
- Magni, M., Ahuja, M. K., & Trombini, C. (2022). Excessive Mobile Use and Family-Work Conflict: A Resource Drain Theory Approach to Examine Their Effects on Productivity and Well-Being. *Information Systems Research*.
- Maioli, E. (2017). New Generations and Employment - An Exploratory Study about Tensions Between the Psycho-social Characteristics of the Generation Z and Expectations and Actions of Organizational Structures Related with Employment (CABA, 2016). *Journal of Business*, 2(1), 01-12.
- Mazerolle, S. M., & Goodman, A. (2013). Fulfillment of work–life balance from the organizational perspective: a case study. *Journal of Athletic Training*, 48(5), 668-677.
- Paoletti, J., Derrick, J. L., Fagundes, C. P., & Leonard, K. E. (2022). The Effects of Strain-Based Work–Parenting Conflict on Dual Income Couples' Energy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9125.

- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24(4), 417-427.
- Rego, A., Cunha, M. P., Guimarães, N., Gonçalves, H. e Cabral-Cardoso, C. (2007). *Gestão ética e socialmente responsável: teoria e prática*. Lisboa: RH Editora.
- Roehling, P., Moen, P., & Batt, R. (2003). Spillover. In P. Moen (Ed.), *It's about time: Couples and careers* (pp.101-121). NY: Cornell University Press.
- Ruderman, M., Ohlott, P., Panzer, K., & King, S. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369–386.
- Santos, A. R. T. D. (2020). *O domínio laboral, o domínio extralaboral e as relações que se estabelecem entre ambos: a perspetiva dos profissionais de Recursos Humanos em início de carreira*. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho.
- Santos, G.G. (2011). *Desenvolvimento de Carreira: Uma Análise Centrada na Relação entre o Trabalho e a Família*. Lisboa: RH Editora.
- Silva, A. F. G da. (2020). *Burnout e Conflito Trabalho-Família: um estudo com Advogados*. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Gestão. Universidade do Porto. Porto.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254.
- Sng, M., Khor, W. J., Oide, T., Suchar, S. C., & Tan, B. C. K. (2021). Effectiveness of a Four-days/Eight Hour Work Week, (). Retrieved from <https://commons.erau.edu/ww-research-methods-rsch202/21>.
- Sturges, J. & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20.
- Weer, C. H., Greenhaus, J. H., & Linnehan, F. (2010). Commitment to nonwork roles and job performance: Enrichment and conflict perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (2), 306-316.
- Zhang, R. P., & Bowen, P. (2021). Work-family conflict (WFC)–Examining a model of the work-family interface of construction professionals. *Safety Science*, 144, 105469.

Apêndices

Apêndice 1 – Guião da Entrevista

1. Sexo/Idade?
2. Tem filhos ou dependentes?
3. Com quem vive?
4. Estado Civil?
5. Situação profissional do cônjuge ou companheiro/a (se aplicável)
6. Qual o seu nível de escolaridade e em que área?
7. Qual a sua profissão e há quanto tempo a exerce?
8. Trabalha por conta própria ou por outrem?
9. Há quanto tempo anda na rusga da Correlhã?
10. O que é para si o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?
11. Como descreve a influência do seu trabalho na sua vida pessoal e da vida pessoal no trabalho?
12. Como descreve o seu ambiente organizacional e o seu ambiente familiar?
13. Como gere o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?
14. Sente alguma dificuldade em conciliar a vida pessoal e a vida profissional?
15. Como se caracteriza pessoalmente e de que forma essas características ajudam a fazer um melhor equilíbrio?
16. Quais as vantagens de uma boa gestão de tempo para o trabalho e para o domínio do não trabalho?
17. Qual é a carga horária de trabalho por dia e por semana e qual é a sua flexibilidade horária?
18. Alguma vez teve sentimentos negativos na rotina do trabalho? Se sim, quais foram os que mais sentiu? (ex: ansiedade, stresse)
19. Alguma vez sentiu stresse no trabalho? Como se revelou o stresse em termos físicos, psicológicos e comportamentais?
20. Para si há uma separação ente o trabalho e a vida pessoal ou não? SE SIM PORQUE SIM? E SE NÃO PORQUE NÃO? Acha que é possível separar? Se sim porquê, se não porquê?
21. Para si existe uma transferência entre o trabalho e a família, ou seja, uma área da vida influencia a outra, de forma positiva ou negativa? (ex transfere os problemas do trabalho para casa e vice-versa?)
22. As insatisfações, sentidas num determinado domínio, nomeadamente o trabalho, são compensadas por um maior investimento na outra esfera da vida, por exemplo, a família?

23. Determinado domínio, como o trabalho, consiste num meio através do qual se obtém aquilo que se deseja no outro domínio, por exemplo a família?
24. Sente que existe um conflito entre a esfera laboral? Se sim, faz algo para atenuar ou evitar um conflito entre as duas áreas? O que faz?
25. Qual a importância que atribui ao trabalho e à pertença na rusga típica da Correlhã de forma individual?
26. Existem dimensões ou aspetos da sua vida pessoal que melhorem a sua vida profissional?
27. Até que ponto a participação na rusga aumentou as suas competências, valores e princípio e de que forma isso se torna útil no trabalho? Especificar bem
28. Quais os benefícios / valores que adquiriu através da parentalidade/pertença à comunidade e que se podem transmitir para o trabalho?
29. Como avalia o seu desempenho no trabalho, apesar de dedicar muito tempo à rusga?
30. Qual a importância do associativismo cultural para si?
31. Acha que o facto de desempenhar vários papéis não laborais isso poderá beneficiar o desempenho no trabalho ou prejudicar? Acha que o seu desempenho diminuiu?
32. Qual a posição da sua organização relativamente à conciliação entre trabalho e não trabalho dos seus trabalhadores? Têm uma preocupação ativa, uma postura proativa?
33. Que medidas de conciliação existem implementadas na sua organização?
34. Que medidas gostava que fossem implementadas?
35. Acha que trabalhar apenas 4 dias por semana irá trazer vantagens para o equilíbrio? Se sim quais? Ou achar que irá prejudicar a produtividade laboral?

Apêndice 2 - Termo de consentimento informado

Autora do estudo de Investigação: Regina Ribeiro Varajão (PGxxxxx), aluna da Escola de Economia e Gestão – Universidade do Minho, a frequentar o 2º ano do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos (2022/2023).

Este trabalho de investigação intitulado **“Equilíbrio entre as Esferas Laboral e Extralaboral na Perspetiva dos Membros da Rusga Típica da Correlhã”**, insere-se num estudo no âmbito da dissertação do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e tem como objetivo compreender e analisar as relações que se estabelecem entre o domínio laboral e o domínio extralaboral dos membros da Rusga Típica da Correlhã.

Esta investigação é relevante, uma vez que, procurará trazer novas perspetivas e contributos acerca deste tema, analisado num contexto não habitual em termos de trabalho e processo de investigação uma associação cultural.

Para a concretização do objetivo proposto, o método de investigação selecionado é a entrevista que permitirá obter um conhecimento mais profundo da realidade acerca do Equilíbrio entre as Esferas Laboral e Extralaboral e a perceção que o público alvo tem sobre esta temática. A partir dos relatos obtidos, pretende-se contribuir para o alargamento de perspetivas e consolidação das perspetivas já existentes. É por isso que **a sua colaboração é fundamental**.

Assim:

- Compreendo que tenho o direito de colocar, agora e no desenvolvimento do estudo, qualquer questão sobre o estudo e os métodos a utilizar.
- Asseguram-me que os processos que dizem respeito ao estudo serão guardados de forma confidencial, que nenhuma informação será publicada ou comunicada, colocando em causa a minha privacidade e identidade e que os dados recolhidos só serão utilizados para fins de investigação académica.
- Compreendo que sou livre de abandonar o estudo a qualquer momento.

Depois de devidamente informado(a), autorizo a participação neste estudo.

Data: ____/____/_____

Assinatura do participante: _____