



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Elisabete Filipa da Silva Gonçalves

**Práticas de conciliação trabalho-família,
conflito trabalho-família e cultura
organizacional “amiga da família**

Outubro de 2016



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Elisabete Filipa da Silva Gonçalves

**Práticas de conciliação trabalho-família,
conflito trabalho-família e cultura
organizacional “amiga da família**

Dissertação de Mestrado

Mestrado Integrado em Psicologia

Trabalho efetuado sob a orientação da

Professora Doutora Isabel Maria Soares da Silva

Outubro de 2016

DECLARAÇÃO

Nome: Elisabete Filipa da Silva Gonçalves

Endereço eletrónico: a65533@alumni.uminho.pt

Número do Cartão de Cidadão: 14099333

Título da Dissertação de Mestrado: Práticas de conciliação trabalho-família, conflito trabalho-família e cultura organizacional “amiga da família”

Orientador: Professora Doutora Isabel Maria Soares da Silva

Ano de Conclusão: 2016

Designação do Mestrado: Mestrado Integrado em Psicologia

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

Universidade do Minho, ____ de _____ de _____

Assinatura: _____

Índice

Agradecimentos.....	III
Resumo.....	IV
Abstract.....	V
Enquadramento teórico.....	6
Conflito trabalho-família.....	6
Práticas de conciliação trabalho-família.....	7
Suporte organizacional e cultura “amiga da família”.....	10
Disponibilização e utilização das práticas de conciliação trabalho-família.....	10
Objetivos e hipóteses de investigação.....	11
Metodologia.....	12
Amostra.....	12
Procedimentos.....	15
Instrumentos.....	16
Resultados.....	18
Análises descritiva.....	19
Associação entre variáveis.....	21
Análise das sugestões e comentários.....	23
Discussão dos resultados.....	24
Referências bibliográficas.....	26

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica da amostra.....	13
Tabela 2 - Caracterização profissional da amostra.....	14
Tabela 3 - Caracterização da situação familiar da amostra.....	15
Tabela 4 – Estatística descritiva das medidas em estudo.....	19
Tabela 5 – Análise de frequências da disponibilização de PCTF.....	20
Tabela 6 – Análise de frequências da utilização de PCTF atualmente e no passado.....	21
Tabela 7 – Matriz de correlações entre as variáveis em estudo.....	21
Tabela 8 - Diferenças ao nível da utilização das PCTF em função de ter ou não filhos.....	22
Tabela 9 - Diferenças ao nível da utilização das PCTF em função da idade dos filhos.....	23

Agradecimentos

À professora Isabel Silva por me direcionar sempre o melhor caminho, pelos ensinamentos transmitidos, mas também pelos conselhos certos. Uma pessoa sempre disponível e com uma determinação incrível que levarei como exemplo para as etapas que se seguem. O meu muito obrigado.

Às duas organizações, de Braga e Vila Nova de Gaia, pela disponibilidade e interesse, e também a todos os restantes participantes que permitiram que este estudo fosse possível.

Às colegas do grupo de investigação pela partilha de conhecimentos, em especial à Catarina e à Daniela pela ajuda e disponibilidade.

Ao Fábio por compreender a minha limitada disponibilidade. Por me ouvir e por me fazer acreditar que consigo.

Aos meus pais e irmão por tudo. Porque as palavras nunca serão suficientes. Obrigada!

Práticas de conciliação trabalho-família, conflito trabalho-família e cultura organizacional
“amiga da família”

Resumo

Constata-se que a sociedade dá grande relevância ao trabalho e à carreira profissional, dependendo assim muito do seu tempo a trabalhar. O número de horas de trabalho semanais tem vindo, continuamente, a aumentar nos últimos 20 anos. Por outro lado, há uma crescente preocupação por parte dos trabalhadores com as responsabilidades familiares que requerem tempo e atenção. O presente estudo surge com a seguinte finalidade: i) identificar as práticas de conciliação trabalho-família (PCTF) disponibilizadas pelas organizações e mais utilizadas pelos trabalhadores; ii) conhecer a perceção dos trabalhadores de conflito trabalho-família (CTF), de suporte organizacional na relação trabalho-família (SO) e de adequação das PCTF às suas necessidades. Participaram neste estudo 82 colaboradores (76.8% do sexo feminino) de diferentes setores profissionais. Os dados do estudo foram recolhidos através de um protocolo de avaliação, disponível *online* e em formato papel, que integra as seguintes escalas/medidas: conflito trabalho-família, suporte organizacional na relação trabalho-família, perceção de adequação das PCTF e lista de medidas de disponibilização e utilização das PCTF. Verificou-se que a perceção de adequação das PCTF às necessidades dos trabalhadores está correlacionada positivamente com a utilização e disponibilização de PCTF, e com o SO na relação trabalho-família. A perceção de adequação das PCTF está correlacionada negativamente com a perceção de CTF. A perceção de CTF é menor quando as PCTF foram utilizadas no último mês, e maior quando o número de horas de trabalho é maior. As PCTF são utilizadas atualmente tanto por quem tem filhos como por quem não tem filhos.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família, práticas de conciliação trabalho-família, suporte organizacional, cultura “amiga da família”

Family-friendly practices, work-family conflict and "family-friendly" organizational culture

Abstract

Actually society gives a great importance to work and professional career, spent so much time at work. In last 20 years the number of labor hours have been increased continually. In the other hand, workers got many concerns with family responsibilities that requires time and attention. This study aimed to identify the most PCTF used by workers and analyze the perception of work-family conflict, organizational support, and adequacy of family-friendly practices. Eighty two employees (76.8% female) of different sectors of activity participated in this study. The data were collected through a research protocol, available online and in paper, which includes the following scales: work-family conflict, perception of family support by the organization, adequacy of family-friendly practices and list of family-friendly practices available and used. This study shows that the higher perception of adequacy of family-friends practices higher is availability, utilization and organizational support. Less perception of adequacy of family-friendly practices leads to less work-family conflict. Work-family conflict is less when employees use family-friends practices in the last month, and higher when working hours are higher. Family-friendly practices are useful for employees who have, or not have, children's.

Keywords: work-family conflict, family-friends practices, organizational support, family-friendly culture

Ao longo das últimas décadas a sociedade foi sofrendo múltiplas mudanças, quer ao nível da composição da estrutura familiar, quer ao nível da composição da força de trabalho. São exemplos dessas mudanças: a) o aumento crescente de famílias não tradicionais; b) a crescente participação da mulher no mercado de trabalho, c) o aumento dos casais de dupla carreira; d) a crescente globalização e aumento da diversidade do mercado de trabalho, onde se destaca o aumento de horários diversificados, as novas formas contratuais e a necessidade de mobilidade geográfica dos trabalhadores; ou e) o crescente envelhecimento da população e a necessidade de soluções para a assistência e acompanhamento aos idosos (Benjamin & Samson, 2014; Bianchi & Milkie, 2010; Matias, Silva & Fontaine, 2011; Mendonça & Matos, 2015; Montali, 2014; Sumer, Smithson, Guerreiro & Granlund, 2008). Em consequência destas mudanças, tanto os trabalhadores como as organizações, depararam-se com novos desafios no que diz respeito à gestão do equilíbrio entre o trabalho e a família.

Constata-se que os indivíduos dão grande relevância ao trabalho e à carreira profissional, despendendo muito do seu tempo a trabalhar. O número de horas de trabalho semanais tem vindo, continuamente, a aumentar nos últimos 20 anos (Eurostat, 2016; Sutton & Noe, 2005). Os trabalhadores são confrontados sistematicamente com pedidos de prolongamento do horário de trabalho, não significando que vão receber mais por isso (Chambel, 2014). Do pólo oposto, temos a taxa de desemprego, que tem crescido exponencialmente nos últimos 30 anos na Europa e, especificamente, em Portugal (PORDATA, 2015). O desemprego deve-se, possivelmente, ao facto do mercado de trabalho estar cada vez mais instável o que promove nos trabalhadores medo de perderem o emprego que têm assegurado, ainda que não estejam satisfeitos com ele (Castelhano, 2005; Pakistan Observer, 2015). Por outro lado, há uma crescente preocupação por parte dos trabalhadores com as responsabilidades familiares que requerem tempo e atenção (Sutton & Noe, 2005). No entanto, as exigências laborais que as organizações colocam aos seus trabalhadores, nem sempre são acompanhadas por recursos que permitam ao trabalhador fazer uma boa gestão e equilíbrio entre estas mesmas exigências e as outras esferas da sua vida, nomeadamente a família (Greenhaus, Allen & Spector, 2006; Greenhaus & Bantel, 1985).

Conflito Trabalho-Família (CTF)

Nas últimas décadas o conceito de família tem vindo a assumir novas tendências e configurações, o que resulta na necessidade de definir novas conceções de família e da organização da vida dos seus membros (Dias, 2011). Entende-se família como: “(...) um

conjunto de pessoas consideradas como unidade social, como um todo sistêmico onde se estabelecem relações entre os seus membros e o meio exterior. Compreende-se, que a família constitui um sistema dinâmico, que contém outros subsistemas em relação, desempenhando funções importantes na sociedade, como por exemplo, o afeto, a educação, a socialização e a função reprodutora” (Dias, 2011, pp.141).

O conflito trabalho-família (CTF) ocorre quando as exigências para o desempenho de um papel - o trabalho - interferem com o desempenho de um outro papel – a família (Greenhaus & Bantel, 1985). Se por um lado, o tempo despendido no trabalho pode dificultar o tempo e capacidade de resposta do indivíduo no ambiente familiar (Greenhaus & Beutell, 1985), por outro, este tipo de conflito toma muitas vezes a forma de baixa produtividade, absentismo elevado e maior *turnover* ou rotatividade de pessoal (Glass & Estes, 1997; Santos, 2011), ou seja, o CTF pode ter impacto negativo tanto nos trabalhadores como nas organizações. Um estudo que incluiu a análise de duas amostras – participantes com profissões diferenciadas vs. participantes com profissões menos diferenciadas) mostrou que a percepção de excesso de trabalho interferia com a percepção de CTF. De acordo com Greenhaus & Beutell (1985) existem três principais fontes de CTF: a) o conflito baseado no *tempo*, ou seja, o tempo que é dispensado num papel – trabalho - não pode ser dedicado a um outro papel – família; b) o conflito baseado na *tensão*, existe quando a tensão produzida por um papel torna mais difícil cumprir as exigências de outro papel; e c) o conflito baseado no *comportamento*, que ocorre quando o comportamento requerido por um papel torna mais difícil responder às exigências de outro papel. A conciliação trabalho-família só é possível se estes dois domínios coexistirem em equilíbrio, havendo meios e tempo suficientes para cuidar da família e ter um bom desempenho profissional (Gómez, 2003).

Práticas de Conciliação Trabalho-Família (PCTF)

As organizações têm vindo a implementar medidas com vista a minimizar os efeitos do CTF (Fiksenbaum, 2014), as comumente chamadas “*family friendly practices*” (Allen, 2001; Fiksenbaum, 2014; Mills, Matthews, Henning & Woo, 2014). A este propósito, alguns autores (Lewis, 2001; Gregory & Milner, 2009; Brought & O’Dricoll, 2010) referem, no entanto, que o termo “amigas da família” pode ser demasiado simplificador, uma vez que a complexidade e natureza da família nem sempre é reconhecida e a palavra “amiga” pode ser entendida como um favor em vez de um direito, tendo proposto a sua substituição por termos como políticas de conciliação ou de integração. De uma forma geral, pode dizer-se que estes conceitos são mais abrangentes, uma vez que integram os papéis profissionais e não

profissionais, onde se inclui a família mas também outras áreas de compromisso como o desporto, atividades recreativas ou comunitárias. Contudo, o conceito de “integração” também permanece controverso, uma vez que a assimilação das duas esferas levanta receios de contaminação da vida pessoal pela vida profissional (Gregory & Milner, 2009). Tendo em consideração a descrição supramencionada e a designação atualmente utilizada por vários autores (Chambel, 2014; Hamid, 2012; Silva, Figueroa, & Orrellana, 2014), neste estudo optou-se por utilizar o termo “práticas de conciliação trabalho-família” (PCTF).

Segundo Allen (2001), as PCTF dividem-se em dois grandes domínios de ação: acordos de trabalho flexíveis e suporte aos cuidados de dependentes. O primeiro compreende políticas como: horário flexível, semana de trabalho comprimida (trabalho concentrado nalguns dias da semana), teletrabalho (trabalho a partir de casa) e trabalho a tempo parcial. O segundo domínio, por sua vez, compreende: acesso a creche/jardim-de-infância no local de trabalho, subsídio de apoio à infância (comparticipação das despesas de creche/jardim de infância e/ou tempos livres) e apoio ao idoso. Outros autores como Silva, Santos, Brandão, Ruivo, & Lima (2015), realizaram um estudo com três organizações portuguesas e concluíram que as práticas mais disponibilizadas foram o horário flexível, trabalho a tempo parcial (*part-time*) por escolha do trabalhador, teletrabalho, sair do trabalho por mais de uma hora para responder a necessidades familiares, sair mais cedo do emprego para prestar apoio à família, dia de trabalho contínuo e semana de trabalho comprimida. Por outro lado, Teixeira & Nascimento (2011) referem que as PCTF mais implementadas pelas organizações tendem a ser pouco abrangentes e maioritariamente de ordem financeira, encontrando-se as prioridades relacionadas com subsídios, prémios e apoio pessoal. As PCTF são vistas pelos trabalhadores como estratégias valiosas no local de trabalho que facilitam a gestão entre o trabalho e a família (Fiksenbaum, 2014). Os trabalhadores que têm elevadas perceções do conflito do trabalho na família tendem a usar mais as PCTF (Silva et al., 2015).

Dados recentes mostram que as PCTF são benéficas para todos os trabalhadores e não só para aqueles que têm as famílias mais tradicionais e responsabilidades com dependentes (Chambel, 2014; Mills et al., 2014). Estudos empíricos têm mostrado que a perceção de CTF parece estar relacionada com a idade dos filhos (Pinto, 2012), sendo que quem tem filhos mais pequenos, em idade pré-escolar e/ou escolar, relata maiores níveis de *stress*, de falta de recursos na gestão do tempo e de CTF. Por outro lado, o número de filhos não parece associado a maior perceção de CTF (Brandão, 2011).

Como referido anteriormente, as PCTF são benéficas para os trabalhadores, mas também as organizações beneficiam com a implementação destas medidas. Políticas e práticas que

promovam a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar têm sido associadas a benefícios como: a) motivação e compromisso dos colaboradores; b) redução do *turnover* e absentismo; c) aumento da produtividade; d) alargamento e diversificação do leque de potenciais trabalhadores mais qualificados; e) valorização da imagem da empresa; e f) bem-estar e satisfação laboral (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006; Guerreiro & Pereira, 2006; Silva et al., 2014; Sutton & Noe, 2005)

De acordo com Guerreiro et al. (2006), as PCTF implementadas em Portugal tendem a ser: implementação de programas de férias para crianças, minimizando a preocupação sentida por muitos pais que não sabem onde deixar os filhos em segurança; a disponibilização de apoio pessoal especializado (médico e psicológico), de forma a auxiliar e contornar problemas pessoais que podem afetar a condição do trabalhador; possibilidade de flexibilizar o horário de trabalho, permitindo cuidar de familiares dependentes; e ajustar a organização do trabalho às necessidades dos trabalhadores. Os autores anteriormente citados referem ainda, a preocupação por parte das organizações em reduzir as deslocações e os custos dos trabalhadores, no que respeita às refeições, através da criação de cantinas. Wood & Menezes (2010) apontam também fatores, como os acima mencionados, como o caminho possível para a diminuição da perceção de CTF e, conseqüentemente, o aumento no bem-estar dos trabalhadores. Portugal tem procurado investir no desenvolvimento e implementação de PCTF (Guerreiro et al., 2006). Este investimento é importante uma vez que o CTF é responsável pela redução da satisfação no trabalho e intenção de abandono da organização (Oliveira, Cavazotte & Paciello, 2013). Existe, de facto, por parte de alguns líderes organizacionais a preocupação com o CTF, considerando por isso importante tomar medidas que promovam comportamentos de apoio à família e aumentar no trabalhador uma ligação afetiva à empresa e de autoeficácia, já que estes fatores influenciam o desempenho no trabalho (Mills et al., 2014). Sabe-se que em Portugal existe por parte de algumas organizações uma real preocupação com as questões que possam possibilitar o equilíbrio e uma boa gestão entre a dimensão profissional e familiar (Teixeira & Nascimento, 2011). Segundo os mesmos autores, o que motiva as organizações a fazê-lo é querer aumentar a produtividade e promover o bem-estar dos trabalhadores.

As políticas formais (PF) constituem iniciativas objetivas de perceber o grau em que a empresa oferece benefícios para o contexto familiar (Allen, 2001), mas existem também outras medidas mais “subjetivas”, as políticas informais (PI), ou seja, ações e nível de compreensão que as chefias têm para com os subordinados na tentativa de os ajudar na conciliação trabalho-família (Greenhaus & Allen, 2012). Estas duas vertentes podem

coocorrer em simultâneo na mesma empresa ou ocorrer separadamente. O facto de as empresas disponibilizarem PF não significa que estas sejam usadas, na medida em que os trabalhadores tendem a utilizar as PCTF quando a organização tem uma cultura de suporte à sua utilização (Greenhaus & Allen, 2012; Padgett, Gjerde, Hughes & Born, 2005) em que há um claro entendimento de quais são as implicações e vantagens em usá-las (Teixeira & Nascimento, 2011).

Suporte Organizacional e Cultura “Amiga da Família”

A percepção de suporte organizacional na relação trabalho-família (PSO) tem um papel importante na eficácia da implementação das PCTF, tal como veremos adiante. Assim, entende-se por PSO, as percepções que os trabalhadores têm acerca da qualidade do apoio que recebem por parte da organização tendo em conta o que investem nela (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986). As PCTF podem existir nos manuais das organizações, mas se os trabalhadores não percecionarem essas políticas como acessíveis ou úteis, elas não contribuem para uma cultura de suporte organizacional (Thompson, Beauvais & Lyness 1999). Outros autores (ex., Premeaux, Adkins & Mossholder, 2007) chegam à mesma conclusão, referindo que a mera disponibilização de PCTF pode não ter efeito sobre o CTF. Ocorre também a situação de as PCTF poderem estar indisponíveis para os cargos de nível inferior, apesar de terem um elevado valor para melhorar a imagem da empresa (Kossek, 2005). Por outro lado, a falta de apoio da chefia direta e a percepção de que procurar equilíbrio entre estas duas esferas da vida, poderia trazer consequências negativas para a carreira são fatores que promovem o CTF (Oliveira et al., 2013). Posto isto, percebe-se que tanto a PSO na relação trabalho-família como o papel das chefias diretas tem impacto na eficácia das PCTF. As chefias diretas têm um papel mediador no que toca à eficácia das PCTF, se as chefias diretas permitirem que o trabalhador faça um equilíbrio entre o trabalho e a família, mais eficazes serão essas práticas na redução do CTF (Greenhaus & Allen, 2012; Goh & Wilson, 2015).

Disponibilização e Utilização das Práticas de Conciliação Trabalho-Família

As reflexões mencionadas anteriormente remetem para a seguinte questão: provavelmente o problema não reside tanto no facto das políticas e práticas serem PF ou PI, mas na forma como são pensadas e implementadas (Fiksenbaum, 2014; Wood & Menezes, 2010). Tal afirmação é sustentada também, por exemplo, por Frye & Breugh (2004), que focaram a sua atenção em saber se os benefícios das PCTF são realmente usados, em vez de simplesmente

estarem disponíveis. Outros autores, concluíram também, que a relação entre a disponibilização de PCTF e a satisfação com o trabalho é relativamente fraca (Allen, 2001) e que o valor que os trabalhadores atribuem às PCTF é mais importante do que a sua mera disponibilização (Santos, 2008). As organizações devem proporcionar uma cultura de suporte organizacional e tentar compreender os mecanismos através dos quais se consegue o equilíbrio trabalho-família (Wood & Menezes, 2010). Os autores citados vieram comprovar, com uma amostra de 2295 gestores de empresas públicas e privadas, que culturas organizacionais de suporte ao trabalho-família reduzem a percepção de CTF o, que, conseqüentemente, diminui efeitos negativos no bem-estar dos trabalhadores, que passam a estar mais satisfeitos com a vida e mais propensos a investir a sua energia no trabalho.

Ainda em relação à eficácia das PCTF, a literatura tem mostrado que, as que parecem ser mais eficazes, são a flexibilidade do horário de trabalho, semana de trabalho comprimida e o trabalho a tempo parcial (Clark, 2001; Fiksenbaum, 2014; Silva et al., 2014). A flexibilidade de horário, por exemplo, promove o aumento da produtividade dos funcionários e diminui o absentismo e rotatividade (Glass & Estes, 1997). Como consequência, passa a existir um funcionamento familiar mais positivo, aumentando o tempo que os membros das famílias passam juntos e, por sua vez, reduzindo o CTF (Glass & Estes, 1997). No que diz respeito à utilização das PCTF, as mais utilizadas pelos trabalhadores são sair do trabalho por mais de uma hora para atender a questões familiares e horas de trabalho flexíveis, ao passo que a utilização de outras políticas e práticas são menos frequentes, o que se pode dever à falta de familiaridade com as mesmas (Silva et al., 2015). Independentemente das PCTF que são mais ou menos eficazes e/ou mais ou menos utilizadas pelos trabalhadores, certo é, que na realidade a eficácia das PPAF está altamente dependente da percepção de incentivo à utilização das PCTF, do entendimento das implicações e vantagens em usar as PCTF e da percepção que os trabalhadores têm de as PCTF estarem acessíveis e serem úteis, ou seja, o valor que os trabalhadores atribuem às PCTF é mais importante do que a sua mera disponibilização (Padgett et al., 2005; Premeaux et al., 2007; Santos, 2008; Teixeira & Nascimento, 2011; Thompson et al., 1999; Wood & Menezes, 2010).

Objetivos e Hipóteses de Investigação

O presente estudo visa contribuir para o aprofundamento da problemática gestão da relação trabalho-família em organizações no contexto português. Mais especificamente, procura identificar as PCTF mais utilizadas pelos trabalhadores, no passado e atualmente,

analisar a percepção de adequação das PCTF às necessidades sentidas pelos trabalhadores, analisar a percepção de CTF e de SO na relação trabalho-família.

Tendo em consideração os objetivos e o enquadramento teórico este estudo pretende testar as seguintes hipóteses:

H1: A utilização das PCTF, atualmente e no passado, está correlacionada negativamente com a percepção de CTF.

H2: A utilização das PCTF, atualmente e no passado, está correlacionada positivamente com a percepção de adequação das práticas disponíveis na organização.

H3: A percepção de SO na relação trabalho-família está correlacionada negativamente com a percepção de CTF.

H4: A percepção de SO na relação trabalho-família está correlacionada positivamente com a utilização de PCTF, atualmente e no passado.

H5: A percepção de SO na relação trabalho-família está correlacionada positivamente com a percepção de adequação das PCTF às necessidades dos trabalhadores.

H6: A quantidade de tempo despendido no trabalho (número de horas semanais) está correlacionado positivamente com a percepção de CTF.

H7: A percepção de CTF está correlacionada negativamente com a percepção de adequação das PCTF às necessidades dos trabalhadores

H8: Não existem diferenças entre colaboradores que têm filhos e colaboradores que não têm filhos ao nível da utilização das PCTF, atualmente e no passado.

H9: Existem diferenças ao nível da idade dos filhos em função da utilização das PCTF, atualmente e no passado, sendo que trabalhadores com filhos mais pequenos tendem a usar mais as PCTF do que os trabalhadores com filhos mais velhos.

Metodologia

Amostra

Participaram no estudo 82 trabalhadores do Norte do país. A descrição da amostra foi feita a 3 níveis - sociodemográfico, situação profissional e situação familiar - tendo por base os dados recolhidos através do questionário, descrito mais adiante.

Através da análise da tabela 1, podemos verificar que a maioria dos trabalhadores (76.8%) é do sexo feminino e, no que se refere à idade, a maioria (73.2%) tem idade compreendida entre os 31 e os 50 anos. De notar ainda que a maioria (75.6%) dos

trabalhadores tem o nível de escolaridade igual ou superior ao ensino secundário. No que toca ao estado civil, a maioria (90.2%) é casado ou vive em união de facto.

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica da amostra

Variáveis	n	%
Sexo		
Feminino	63	76.8
Masculino	19	23.2
Idade		
Entre 18 e 25 anos	6	7.3
Entre 26 e 30 anos	8	9.8
Entre 31 e 40 anos	31	37.8
Entre 41 e 50 anos	29	35.4
Entre 51 e 60 anos	8	9.8
Estado civil		
Casado(a) /União de facto	74	90.2
Divorciado(a)	5	6.1
Viúvo(a)	3	3.7
Nível de escolaridade		
1º Ciclo do ensino básico (4ª classe)	2	2.4
2º Ciclo do ensino básico (6ª classe)	5	6.1
3º Ciclo do ensino básico (9º ano)	13	15.9
Ensino secundário	26	31.7
Ensino superior	36	43.9

Através da análise da tabela 2, podemos verificar que a maioria (58.5%) dos participantes trabalha no setor de serviços. Relativamente ao regime de contrato, exceto um trabalhador, todos (98.8%) se encontram a trabalhar a tempo inteiro, sendo que o número de horas semanais de trabalho oscila, para a maioria (70.7%), entre 40 a 50 horas. De referir ainda, que 43.9% dos participantes se encontra a trabalhar na atual organização há mais de 15 anos. Relativamente ao regime de contrato do(a) companheiro(a), a maioria (82.9%) trabalha a tempo inteiro num número total de horas semanais compreendido entre as 40 e as 50 horas (58.5%).

Tabela 2 – Caracterização profissional da amostra

Variáveis	n*	%
Setor de atividade		
Comércio	20	24.4
Indústria	14	17.1
Serviços	48	58.5
Regime de contrato		
Trabalho a tempo inteiro	81	98.8
Trabalho a tempo parcial (<i>part-time</i>)	1	1.2
Número de horas semanais de trabalho		
Menos de 40	21	25.6
Entre 40 e 50	58	70.7
Mais de 50	2	2.4
Antiguidade		
Até 6 meses	3	3.7
De 6 meses até 1 ano	1	1.2
De 1 ano até 3 anos	7	8.5
De 3 anos até 6 anos	9	11.0
De 6 anos até 10 anos	14	17.1
De 10 anos até 15 anos	12	14.6
Mais de 15 anos	36	43.9
Regime de contrato de trabalho do companheiro(a)		
Trabalho a tempo inteiro	68	97.1
Trabalho a tempo parcial (<i>part-time</i>)	2	2.9
Número de horas semanais de trabalho do companheiro(a)		
Menos de 40	9	14.8
Entre 40 e 50	48	78.7
Mais de 50	4	6.6

*Dada a presença de valores omissos em certas variáveis, o N obtido pode diferir do tamanho da amostra (N= 82).

A análise da tabela 3 revela, no que diz respeito à situação familiar dos participantes, que a maioria tem filhos (64.6%), mais especificamente 1 filho (63.4%), e que estes se encontram, na maioria dos casos, na faixa etária de menos de seis anos (28.3%) ou de seis a dez anos (28.3%).

Tabela 3 - Caracterização da situação familiar da amostra

Variáveis	n*	%
Filhos		
Tem filhos	53	64.6
Não tem filhos	29	35.4
Número de filhos		
1 filho	14	26.9
2 filhos	33	62.5
3 filhos	3	5.8
4 filhos	2	3.8
Idade do filho mais novo		
Menos de 6 anos	15	28.8
De 6 a 10 anos	15	28.8
De 11 a 15 anos	9	17.3
De 16 a 18 anos	4	7.8
Mais de 18 anos	9	17.3

*Dada a presença de valores omissos em certas variáveis, o N obtido pode diferir do tamanho da amostra (N= 82).

Procedimentos

Numa fase inicial, foram estabelecidos contactos com diversas organizações com PCTF a fim de dar início à recolha de dados, tendo sido explicado, quer telefonicamente quer por correio eletrónico, o objetivo do estudo, a sua pertinência e os procedimentos inerentes. A identificação das organizações que disponibilizam PCTF foi realizada através *websites*, *ranking* das melhores empresas para trabalhar em Portugal e por informações disponibilizadas pelos próprios trabalhadores. Uma vez que apenas duas, das dezanove organizações contactadas, mostrou interesse em participar no estudo, procedeu-se também ao contacto direto junto de colaboradores que trabalhassem em organizações que disponibilizassem PCTF. Este procedimento foi necessário, já que as duas organizações que colaboraram no estudo contribuíram para a amostra num número relativamente reduzido, 33 na totalidade. As duas organizações anteriormente mencionadas, pertencem ao setor de atividade serviços, mais especificamente educação, dos distritos de Braga e Porto. Os restantes participantes foram recrutados através de contactos telefónicos e correio eletrónico, tendo o processo de recolha de dados decorrido entre o início de abril de 2016 e meados de setembro de 2016.

Para a recolha de dados, foi elaborado um protocolo de avaliação, disponibilizado *online*, com recurso à ferramenta Docs do Gmail e um *email* com o link do questionário, onde

constava também uma breve descrição do estudo e o seu carácter anónimo e confidencial, no que se refere na recolha e tratamento dos dados. Para além da versão *online* do protocolo de avaliação também foi elaborada uma versão em papel, optando os participantes pelo formato que lhes fosse mais conveniente. A participação neste estudo foi totalmente voluntária. As respostas dos participantes foram automaticamente agregadas numa folha *Excell®*, que posteriormente foram inseridas no IBM SPSS 23® - *Statistical Package for the Social Sciences*, um programa de análise estatística de dados.

Instrumentos

O protocolo de avaliação utilizado incluía escalas validadas para a população portuguesa e um questionário sociodemográfico e da situação profissional e familiar elaborado para efeitos de caracterização da amostra. Especificamente, tinha as seguintes dimensões: i) informação sociodemográfica, situação profissional e situação familiar; ii) perceção de conflito trabalho-família; iii) perceção de suporte organizacional na relação trabalho-família; iv) inventariação das PCTF disponíveis na organização e utilizadas pelo colaborador (atualmente e no passado); v) perceção de adequação das medidas existentes na organização face às necessidades sentidas.

Questionário de dados sociodemográficos, situação profissional e familiar

A elaboração deste questionário tinha a pretensão de recolher dados sociodemográficos, familiares e profissionais dos participantes, nomeadamente: i) sociodemográficos - sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade; ii) profissionais - regime de contrato, número de horas que semanais de trabalho, antiguidade na instituição atual, regime de contrato do(a) companheiro(a), número de horas semanais de trabalho do(a) companheiro(a); iii) familiares - presença/ausência de filhos e idade dos filhos.

Conflito trabalho-família

O CTF foi avaliado apenas numa das dimensões do constructo conflito trabalho-família e família-trabalho (CFT), através da escala traduzida e adaptada por Chambel & Barbosa (2012) da escala original “Work-Family Conflit Scale” de Carlson, Kacmar e Williams (2000). Da escala multidimensional, de Chambel & Barbosa (2012), que mede o CTF e o CFT, apenas foram utilizados os 12 itens que dizem respeito ao CTF como, por exemplo, - “o stress provocado pelo meu emprego faz com que chegue a casa irritado/a”. Os itens são respondidos numa escala tipo *Likert* de 5 pontos, em que 1 corresponde a *quase*

nunca e 5 a *quase sempre*, respetivamente, sendo que resultados mais elevados correspondem a maior perceção de CTF. A escala do CTF utilizada no estudo de Chambel & Barbosa (no prelo) obteve um coeficiente de alfa de *Cronbach* de 0.92. O coeficiente de alfa de *Cronbach* obtido no presente estudo foi igual ao dos autores, indicando assim, segundo Almeida & Freire (2003) boa consistência interna. Segundo Hill & Hill (2000) considera-se os seguintes intervalos de valor do alfa: inaceitável (< 0.6); fraco ($0.60 \leq \alpha < 0.69$); razoável ($0.70 \leq \alpha < 0.79$); bom ($0.80 \leq \alpha < 0.89$); excelente (> 0.89). Neste caso, o alfa obtido neste estudo é considerado excelente.

Suporte organizacional na relação trabalho-família

Para avaliar a falta de perceção que os trabalhadores têm relativamente ao suporte organizacional face à relação trabalho-família foi utilizada a escala de Allen (2001) traduzida e adaptada para português por Chambel & Barbosa (no prelo). Os itens são respondidos numa escala tipo *Likert* de 5 pontos, em que 1 corresponde a *discordo completamente* e 5 corresponde a *concordo totalmente*, sendo que resultados mais elevados correspondem a menor perceção de suporte organizacional. Um dos itens que compõe a escala é, por exemplo, - “O trabalho deverá ser prioridade na vida de uma pessoa”. A escala original é composta por 14 itens, no entanto, a análise exploratória levada a cabo no estudo de Chambel & Barbosa (no prelo) apenas permitiu reter 10 dos 14 itens. Os autores da escala adaptada e traduzida para português obtiveram um alfa de *Cronbach* de 0.86 para os dez itens. O coeficiente de alfa de *Cronbach* obtido na análise deste estudo, considerando os 10 itens retidos, foi de 0.73, ou seja, é considerado, segundo Hill & Hill (2000), razoável.

Disponibilização e utilização das PCTF

A avaliação da disponibilização e utilização das PCTF seguiu o procedimento de Allen (2001). A autora formulou uma lista de medidas de conciliação trabalho-família e pediu aos participantes para assinalarem as medidas que existiam na sua organização. A par disto, também lhes foi pedido que assinalassem as medidas que estavam a usar atualmente ou que tinham usado no passado (considerado no presente estudo um período de um mês, tal como no estudo original). Das medidas apresentadas por Allen (2001) apenas foi retirada a medida “licenças de maternidade e paternidade remuneradas”, uma vez que a lei portuguesa contempla essa medida como obrigatória (Lei n.º 120/2015, nona alteração à lei nº7/2009 do Código do Trabalho Português), tendo permanecido as seguintes: horário flexível, semana de trabalho comprimida (trabalho concentrado nalguns dias da semana), trabalho a partir de casa

(teletrabalho), trabalho em *part-time* (trabalho a tempo parcial) por opção do colaborador, creche/jardim-de-infância no local de trabalho, subsídio de apoio à infância (comparticipação das despesas de creche/jardim de infância e/ou tempos livres), apoio no cuidado a idosos (comparticipação de despesas) e disponibilização de informação de assistência e serviços de apoio à infância e idosos. A presença da medida foi cotada com 1, ou seja, no caso em que “a prática existe” ou “faço uso/fiz uso dessa prática” e a ausência da medida foi cotada com 0. No final da lista de medidas supramencionadas, era apresentado aos participantes um espaço de resposta aberta para que pudessem mencionar outras medidas existentes na organização onde trabalham.

Questão para avaliar o grau de adequação das PCTF disponibilizadas na organização

No sentido de avaliar a percepção de adequação das PCTF disponibilizadas pelas organizações foi elaborada a seguinte questão “Considera que as medidas que a organização disponibiliza ajustam-se às suas necessidades de conciliação trabalho-família?”. Esta questão foi respondida numa escala tipo *Likert* de 6 pontos em que 0 corresponde a *nunca se ajustam* e 5 corresponde a *ajustam-se sempre*.

Espaço para sugestões e comentários

O protocolo de avaliação incluía, por último, um espaço para que os participantes deixassem sugestões e/ou comentários que desejassem fazer sobre a temática em estudo.

Resultados

Esta secção é dedicada à apresentação dos resultados. Assim, serão apresentadas as estatísticas descritivas das variáveis em estudo, a análise das frequências das PCTF e o estudo da relação entre as variáveis que integram as hipóteses. A análise foi realizada com recurso a testes não paramétricos uma vez que as variáveis não cumpriam os pressupostos necessários para a utilização dos testes paramétricos (Field, 2005; Martins, 2011), tendo assim sido utilizado o teste de *Spearman* no caso das correlações, o teste *Mann-Whitney* no caso de comparação de dois grupos e o teste *Kruskal-Wallis* no caso de comparação de três grupos.

Análise descritiva

Na tabela 4 são apresentadas as estatísticas descritivas (média, desvio-padrão, mínimo e máximo observados) das variáveis em estudo. Em relação às PCTF, verificou-se que as organizações, em média, disponibilizam poucas PCTF ($M=2.09$; $DP=1.06$), sendo que o mínimo de PCTF disponibilizadas é de 1 e o máximo de 5, num total possível de 8. No que se refere às PCTF utilizadas pelos trabalhadores atualmente, estas também são pouco usadas ($M=1.09$; $DP=0.79$), tendo sido relatado um mínimo de 0 e um máximo de 3. As PCTF utilizadas no passado pelos trabalhadores também registam valores baixos ($M=0.96$; $DP=0.73$), sendo que no mínimo não foi utilizada nenhuma medida e no máximo foram utilizadas 3.

Por sua vez, relativamente ao CTF verificou-se que este regista, em média, valores baixos ($M=2.59$; $DP=0.75$) estando abaixo do ponto médio da escala, sendo que o mínimo é de 1.17 e o máximo de 4.17.

Relativamente à escala de SO na relação trabalho-família, relembramos que valores mais elevados (“concordo totalmente”) correspondem a menor perceção de SO. Relativamente a esta escala verificou-se que a média está abaixo do ponto médio da escala ($M=2.50$; $DP=0.75$), sendo que o mínimo é de 1.00 e o máximo de 4.00.

Por último, a perceção de adequação das medidas às necessidades dos trabalhadores registou valores médios ($M=3.15$; $DP=1.19$), sendo que o mínimo é de 0 e o máximo de 5.00.

Tabela 4 – Estatística descritiva das medidas em estudo

Variáveis	Média	DP	Mínimo	Máximo
PCTF disponibilizadas	2.09	1.06	1	5
PCTF utilizadas atualmente	1.09	0.79	0	3
PCTF utilizadas no passado	0.96	0.73	0	3
CTF	2.59	0.75	1.17	4.17
SO	2.50	0.56	1	4
Perceção de adequação das medidas às necessidades dos trabalhadores	3.15	1.19	0	5

Na tabela 5 são apresentadas as frequências de cada uma das *práticas disponibilizadas*. O horário flexível (63.4%) e a presença de creche/jardim-de-infância no local de trabalho (48.8%) são as medidas maioritariamente disponibilizadas pelas organizações. Ainda assim, importa referir que a disponibilização de informação sobre serviços tem uma percentagem superior a 25%, mais de um quarto.

Tabela 5 – Análise de frequências da disponibilização de PCTF

Variáveis	n	%
Horário flexível	52	63.4
Creche/jardim-de-infância no local de trabalho	40	48.8
Disponibilização de informação sobre serviços	23	28.0
Subsídio de apoio à infância	15	18.3
Teletrabalho (trabalho a partir de casa)	11	13.4
Semana de trabalho comprimida	6	7.3
Trabalho a tempo parcial (<i>part-time</i>)	5	6.1
Apoio a idosos	4	4.9

Relativamente à *utilização das PCTF*, a análise de frequências apresentada na tabela 6 mostra que as práticas mais utilizadas atualmente pelos trabalhadores são o horário flexível (51.2%) e a presença de creche/jardim-de-infância no local de trabalho (15.9%). De realçar que nenhum trabalhador usufruí da “prática apoio a idosos”.

No que diz respeito à utilização das PCTF no passado, a análise estatística de frequências mostra que as práticas que foram mais utilizadas pelos trabalhadores são o horário flexível (50%) e a presença de creche/jardim-de-infância no local de trabalho (14.6%). De realçar que nenhum trabalhador diz ter usufruído da prática “apoio a idosos”.

Posto isto, verifica-se que existe um padrão muito similar, no que toca à utilização das PCTF, no presente e no passado.

Tabela 6 – Análise de frequências da utilização de PCTF atualmente e no passado

Variáveis	Atualmente		No passado	
	n	%	n	%
Horário flexível	42	51.2	41	50
Creche/jardim-de-infância no local de trabalho	13	15.9	12	14.6
Disponibilização de informação sobre serviços	8	9.8	6	7.3
Teletrabalho (trabalho a partir de casa)	5	6.1	4	4.9
Semana de trabalho comprimida	5	6.1	4	4.9
Subsídio de apoio à infância	4	4.9	2	2.4
Trabalho a tempo parcial (<i>part-time</i>)	2	2.4	2	2.4
Apoio a idosos	0	0	0	0

Associação entre variáveis

Na tabela 7 apresentam-se os valores dos coeficientes de correlação do teste de *Spearman* entre as variáveis em estudo.

Tabela 7 – Matriz de correlações entre as variáveis em estudo

Variável	1	2	3	4	5	6
1. PCTF disponibilizadas	-					
2. PCTF utilizadas atualmente	.186	-				
3. PCTF utilizadas no passado	.196	.819***	-			
4. CTF	-.215	-.207	-.340**	-		
5. SO	-.075	-.125	-.101	.162	-	
6. Adequação das medidas às necessidades dos trabalhadores	.282*	.236*	.286*	-.515**	-.285*	-
7. Número de horas de trabalho	.001	-.137	-.142	.319**	.027	-.310

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

A análise da tabela 7 revela que a primeira hipótese formulada (H1) foi parcialmente suportada, tendo-se verificado que não existem correlações estatisticamente significativas entre a utilização atual de PCTF e a percepção de CTF ($r_{sp} = -.207$, n.s.). No entanto, os resultados evidenciam que existem correlações negativas significativas entre a percepção de CTF e a utilização de PCTF no passado ($r_{sp} = -.340$, $p < .01$), ou seja, quanto maior a utilização de práticas no último mês menor a percepção de CTF. Relativamente à H2, esta é suportada pelos resultados, uma vez que se encontrou uma correlação estatisticamente significativa positiva entre a utilização atual das PCTF ($r_{sp} = .236$, $p < .05$) e a utilização passada das PCTF ($r_{sp} = .286$, $p < .05$) com a percepção de tais práticas se adequarem às necessidades dos

trabalhadores, ou seja, aponta para o facto de que quanto maior a percepção de adequação das PCTF maior a sua utilização. No que diz respeito à H3, verificou-se que não existe correlação entre a percepção de suporte e a percepção de CTF ($r_{sp} = .162$, n.s.), pelo que tal hipótese é rejeitada. A hipótese 4 não é suportada pelos dados, já que não se encontrou correlações significativas entre a percepção de SO e a utilização atual ($r_{sp} = -.125$, n.s.) e passada ($r_{sp} = -.101$, n.s.) das PCTF. No que concerne à H5, verificou-se que a percepção de SO na relação trabalho-família está correlacionada negativamente com a percepção de adequação das PCTF às necessidades dos trabalhadores, tal como esperado, ($r_{sp} = -.285$, $p < .05$), ou seja, quanto maior a percepção de adequação das PCTF, menores valores de SO, ou seja, maior a percepção de SO na relação trabalho-família. Por último, quanto à H6 verificou-se que existe uma correlação positiva significativa entre a percepção de CTF e número de horas de trabalho ($r_{sp} = .319$, $p < .0.1$) apontando para o facto de que quanto maior o número de horas semanais de trabalho maior a percepção de CTF. Quanto à hipótese 7, esta é suportada pelos dados, já que se identificaram correlações negativas significativas entre a percepção de CTF e a percepção de adequação das práticas ($r_{sp} = -.515$, $p < .01$), ou seja, quanto maior a percepção de adequação das práticas menor a percepção de CTF.

A hipótese 8 postula que não existem diferenças entre trabalhadores que têm filhos e trabalhadores que não têm filhos ao nível da utilização, atual e passada, das PCTF. Neste sentido procedeu-se à realização de testes de diferenças. A análise da tabela 8 revela que não existem diferenças significativas entre os trabalhadores que têm filhos e os que não têm filhos ao nível da utilização atual das PCTF ($U = 656.50$, $p = .227$). No entanto, relativamente à utilização passada das PCTF, verificamos que existem diferenças estatisticamente significativas ($U = 579.50$, $p = .038$), sendo por isto que a nossa hipótese apenas é suportada em parte pelos dados.

Tabela 8 - Comparação da utilização das PCTF em função de ter ou não filhos

	Tem filhos (n=53) Ordem Média	Não tem filhos (n=29) Ordem Média	U
Utilização das PCTF no presente	43.61	37.64	656.50
Utilização das PCTF no passado	45.07	34.98	579.50

A hipótese 9 postula que existem diferenças ao nível da idade dos filhos em função da utilização, atual e passada, das PCTF. Dado o número reduzido das dimensões “de 11 a 15 anos”, “de 16 a 18 anos” e “mais de 18 anos”, tal como vimos na caracterização da situação familiar, optamos por agrupar as dimensões ficando apenas com três grupos, “menos de 6 anos”, “de 6 a 10 anos” e “de 11 a mais de 18 anos”. A análise da tabela 9 revela que não existem diferenças significativas ao nível da idade dos filhos em função da utilização atual das PCTF, $X^2(2) = 0.64$, $p = .73$. Relativamente à utilização passada das PCTF, também não se verificam diferenças significativas, $X^2(2) = 2.09$, $p = .350$. Tendo em conta estes resultados a nossa hipótese não foi suportada pelos dados.

Tabela 9 - Diferenças ao nível da utilização das PCTF em função da idade dos filhos

	Idade dos filhos			$X^2(2)$
	Menos de 6 anos (n=15) Ordem Média	De 6 a 10 anos (n=15) Ordem Média	De 11 a 18 anos (n=22) Ordem Média	
Utilização das PCTF no presente	28.53	24.60	26.41	0.64
Utilização das PCTF no passado	30.30	26.00	24.25	2.09

Análise das sugestões e comentários

No final do questionário foi dada aos participantes a possibilidade de fazerem comentários e/ou sugestões e pedido que referissem, se fosse o caso, outras medidas que a organização disponibilizava e que não estavam contempladas na lista de medidas. Dos 82 protocolos de avaliação analisados, 18 participantes (21.95%) mencionaram outras medidas não contempladas na lista de Allen (2001), nomeadamente: i) folga no dia de aniversário para poder estar mais tempo com a família (33.33%); ii) 10 dias por ano para assistência familiar (27.78%), importa referir que a lei portuguesa postula que o trabalhador tem direito a assistência ao filho, menor de 12 anos ou com deficiência e/ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de hospitalização; iii) realização de atividades extra que posteriormente se traduzem em folgas para momentos de lazer (27.78%); iv) cedência de 8 horas anuais para acompanhar os filhos ao médico (5.56%); e v) livros escolares com

descontos (5.56%). No que diz respeito aos comentários e/ou sugestões foram obtidas 9 respostas (10.96%), sendo que apenas duas (2.44%) se relacionavam com o tema analisado, nomeadamente: “a carga horária não nos permite ter tempo para estar com os nossos filhos” e “quem tem filhos até 6 anos deveria ter redução de horário para estar com os filhos”.

Discussão dos resultados

O presente estudo teve como finalidade contribuir para o aprofundamento do conhecimento da gestão da relação trabalho-família, privilegiando as iniciativas que podem ser implementadas pelas organizações na gestão dessa relação.

Relativamente à frequência das PCTF conclui-se neste estudo que a prática mais disponibilizada é o horário flexível, sendo este resultado consistente com a literatura nesta matéria (Clark, 2001; Fiksenbaum, 2014; Silva et al., 2014), seguindo-se da disponibilização de creche no local de trabalho, sendo que as restantes medidas apresentam frequência reduzida. A literatura não indica o acesso a creche no local de trabalho como das medidas mais utilizadas, no entanto, neste estudo esta é a segunda medida mais disponibilizada, cremos pelo menos em parte, que estes resultados se devem ao facto de parte da amostra se encontrar a trabalhar em colégios que disponibilizam esta medida. Este resultado, de que as medidas tendem a ser pouco abrangentes, é semelhante aos resultados de outros autores (Chambel, 2014; Teixeira & Nascimento, 2011). Os resultados deste estudo também mostram que os colaboradores, em média, sentem que as PCTF “às vezes se adequam às suas necessidades”, apontando para resultados semelhantes aos de Fiksenbaum (2014).

Relativamente à utilização das PCTF é possível constatar um padrão na utilização muito similar das PCTF no presente e no futuro.

Neste estudo foi incluída a variável perceção de adequação das PCTF, com a finalidade de compreender se as PCTF cumprem os propósitos para os quais foram criadas. Concluímos que quanto mais as PCTF são percecionadas como adequadas mais utilizadas são pelos trabalhadores, e ainda, que a maior disponibilização de práticas resulta em maior perceção de adequação das PCTF às necessidades dos trabalhadores. Concluiu-se ainda, que quanto mais os trabalhadores percecionam as PCTF como adequadas às suas necessidades menor é a sua perceção de CTF.

Estes resultados mostram ainda, que a percepção de SO na relação trabalho-família e a utilização das PCTF, no presente e no passado, não se correlacionam. Este resultado não vai de encontro ao esperado, uma vez que estudos empíricos (Greenhaus & Allen, 2012; Padgett, Gjerde, Hughes & Born, 2005) sublinham a importância do papel da percepção de SO na utilização das PCTF. Os resultados deste estudo mostram que a percepção de SO na relação trabalho-família não se correlaciona com a percepção de CTF, ou seja, não vai de encontro com a evidência empírica, que refere que a percepção de SO na relação trabalho-família diminui a percepção de CTF (Wood & Menezes, 2010).

Relativamente à percepção de CTF e à utilização passada das PCTF, mostrou-se que estas variáveis se correlacionam, ou seja, a percepção de CTF é reduzida quando as PCTF foram utilizadas no último mês. A evidência empírica tem mostrado que os colaboradores que têm elevadas percepções de CTF tendem a usar mais as PCTF (Allen, 2001; Silva et al., 2015). Uma outra conclusão deste estudo é que o maior número de horas de trabalho semanais está correlacionado com a maior percepção de CTF. Este resultado é consistente com a literatura, que tem mostrado que quando o trabalho ocupa grande parte do tempo dos colaboradores como resultado surge a maior percepção de CTF (Chambel, 2014; Greenhaus & Bautell, 1985).

Os resultados do presente estudo apontam que as PCTF são utilizadas no presente, não só pelos trabalhadores que têm filhos, mas também pelos que não têm, tal como os resultados a que chegaram Mills, et al. (2014). No entanto, as PCTF, no passado, são mais utilizadas pelos colaboradores que têm filhos. Ainda a propósito do papel dos filhos no constructo trabalho-família, os nossos resultados mostraram que a idade dos filhos não tem efeitos na utilização das PCTF. Este resultado é inconsistente com as conclusões a que chegou Pinto (2012), que sugere, que é sobretudo a presença de filhos mais pequenos que pode fazer aumentar a percepção de CTF.

Realçamos que se deve ter em consideração algumas limitações do estudo. Primeiro, referir a dimensão da amostra, que conta com um número reduzido de participantes, sendo que esta deveria ser mais diversificada, pelo que se sugere a replicação do estudo. Segundo, a forma de recolha dos dados seguiu dois meios distintos, em papel e *online*, pelo que o formato papel levou a que existissem alguns dados omissos. Por último, apenas é apresentada a perspectiva dos colaboradores, apesar de inicialmente se ter pensado em incluir também a perspectiva dos responsáveis dos recursos humanos e das chefias diretas. Tal não nos foi

possível dado que as organizações contactadas não mostraram interesse em participar no estudo.

Não obstante as dificuldades de acesso encontradas, consideramos que a realização de um estudo de caso poderia ajudar a enriquecer o nosso conhecimento sobre esta temática, dado que permitiria compreender de forma mais detalhada o papel do SO na relação trabalho-família, o processo de adesão às PCTF e os fatores que promovem maior eficácia das PCTF.

Referências bibliográficas

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. doi:10.1006/jvbe.2000.1774
- Almeida, L., & Freire, T. (2003). *Metodologia de investigação em psicologia e educação* (3ªed.). Braga: Psiquilíbrios.
- Benjamin, O. A., & Samson, B. S. (2014). The impact of demographic factors on family interference with work and work interference with family and life satisfaction. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 3, 31-38.
- Bianchi, S., & Milkie, M. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705-725. doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
- Brandão, A. (2011). *Práticas amigas da família: contributos para a compreensão da sua adesão e eficácia* (Tese de Mestrado). Escola de Psicologia – Universidade do Minho.
- Castelhano, L. M. (2005). O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 17, 17-28.
- Chambel, M. J. (2014). A interface entre o trabalho e a família. In M. J. Chambel, & M. T. Ribeiro, (Coord.), *A Relação entre o Trabalho e a Família* (pp. 42-44). Lisboa: Editora RH, Lda.
- Chambel, M. J., & Barbosa, M. J. (no prelo). As repercussões do conflito entre o trabalho e a família no bem-estar dos empregados: Um estudo longitudinal. In A. Torres (Ed.), *A*

- relação entre o trabalho e a família em Portugal e na Europa. Atitudes Sociais dos Portugueses* (vol. X). Lisboa: Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa.
- Clark, S. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior* 58, 348–365. doi:10.1006/jvbe.2000.1759.
- Lei n.º 120 de 1 de setembro de 2015, nona alteração à lei nº 7 de 12 de fevereiro de 2009 do Código do Trabalho. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa
- Dias, M.O. (2011). Um olhar sobre a família na perspetiva sistémica o processo de comunicação no sistema familiar. *Gestão e Desenvolvimento*, 19, 139-156.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500
- Fiksenbaum, L.M. (2014). Supportive work–family environments: implications for work–family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (5), 653–672. doi: 10.1080/09585192.2013.796314
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: SAGE.
- Frye, N.K., & Breugh, J.A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work–family conflict, family–work conflict, and satisfaction: a test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19 (2), 197-220. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/25092896>
- Glass, J., & Estes, S. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289-313. doi: 10.1146/annurev.soc.23.1.289
- Gómez, S. (2003). La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia. Pamplona: Cátedra SEAT-IESE de Relaciones Laborales-Universidad de Navarra.
- Goh, Z., Ilies, R., & Wilson, K. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65–73. doi: 10.1007/s10869-004-0548-4
- Guerreiro, M. D., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar: *Manual para as Empresas* (4ª ed.). Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.

- Guerreiro, M. D., & Pereira, I. (2006). *Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação trabalho-família: Experiências do prémio igualdade é qualidade*. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.
- Gregory, A., & Miller, S. (2009). *Work-life balance: a matter of choice?. Gender, work and Organization*, 16-13. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x
- Greenhaus, J., Allen, T., & Spector, E. (2006). Health consequences of work-family conflict: the dark side of the work-family interface. In Perrewé, P.L., & Ganster, D.C., (Eds.), *Research in occupational stress and well-being*, 5, 61-98. Amesterdão: JAI Press/Elsevier.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352
- Grennhaus, J., Ziegert, J., & Allen, T. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 266-275. doi: 10.1016/j.jvb.2011.10.008
- Hamid, F. (2012). *Práticas de conciliação trabalho-família em organizações de excelência*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia – Universidade de Coimbra, Portugal.
- Hill, M., & Hill, A. (2000). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Kossek, E. E. (2005). Workplace Policies and Practices to Support Work and Families: gaps in implementation and linkages to individual and organizational effectiveness. In S. M. Bianchi, L. M. Casper, K. E. Christensen, & R. Berkowitz King (Eds.). *Workforce/workplace mismatch? Work, family, health and well-being*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum associates.
- Martins, C. (2011). Estatística inferencial e testes de diferenças. In *Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir* (pp.91-132). Braga: Psiquilibrios Edições.
- Matias, M., Silva, A., & Fontaine, A. (2011). Conciliação de papéis e parentalidade: Efeitos de género e estatuto parental. *Educação/Formação: exedra*, 5.
- Mendonça, M., & Matos, P. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 3, 317-334. doi: 10.14417/ap.904

- Mills, M., Matthews, R., Henning, J., & Woo, V. (2014). Family-supportive organizations and supervisors: how do they influence employee outcomes and for whom?. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (12), 1763–1785. doi: 10.1080/09585192.2013.860387
- Oliveira, L., Cavazotte, F., & Paciello, R. (2013). *Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família*, 17 (4), RAC 418-437. doi: 10.1590/S1415-65552013000400003
- Padgett, M., Gjerde, K. P., Hughes, S. B., & Born, C. J. (2005). The relationship between pre-employment expectations, experiences, and the length of stay in public accounting. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(1), 82-102. doi: 10.1177/107179190501200108
- Pinto, C. (2012). *Interface trabalho-família em motoristas profissionais* (Tese de Mestrado). Escola de Psicologia – Universidade do Minho.
- Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28 (6), 705-727. doi: 10.1002/job.439.
- Ribeiro, J.L.P. (1999). *Investigação e Avaliação em Psicologia e Saúde*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Santos, M. (2008). *Facilitação do Trabalho na Família: Efeito mediador na relação entre as práticas organizacionais conciliadoras e a satisfação com o trabalho* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de psicologia e de ciências da educação - Universidade de Lisboa.
- Silva, F.B., Figueroa, A.J., & Orrellana., E.Z., (2014). Organizational support to the family, co-responsibility and job satisfaction in organizations by type of organizational policies work-family balance. *Trabajo y Sociedad*, 23, 1514-6871.
- Silva, I. S., Santos, G., Brandão, A., Ruivo, S., & Lima, J. (2015). Work-family management: Reflections on the effectiveness of Family-Friendly Practices and Policies. In W. D. Nelson (Ed.), *Advances in Business and Management*, 8, (pp. 79-94). New York: Nova Publishers.

- Sumer, S., Smithson, J., Gerreiro, M., & Granlund, L. (2008). Becoming working mothers: reconciling work and family at three particular workplaces in Norway, the UK and Portugal. *Community, Work & Family*, 11 (4), 365-384. doi: 10.1080/13668800802361815
- Sutton, K., & Noe, R. (2005). Family-friendly programs and work-life integration: more myth than magic?. In, Kossek, E., & Lambert, S. (Eds.), *Work and Life Integration*, (1ªed.) (pp.42-48). London: Lawrence Erlbaum associates.
- Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adoptadas por organizações portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12 (2), 215-225.
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L., & Lyness, K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392–415. doi: 10.1006/jvbe.1998.1681
- Wood, S., & Menezes, L. (2010). Family-friendly management, organizational performance and social legitimacy. *The International Journal of Human Resource Management*, 21 (10), 1575–1597. doi: 10.1080/09585192.2010.500484