

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES, SOCIAL E DO TRABALHO

Desigualdade de género nos contextos profissionais e o impacto na articulação trabalho-família

Sophia Ribeiro de Castro Ramos

M

2024



Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**DESIGUALDADE DE GÉNERO NOS CONTEXTOS PROFISSIONAIS
E O IMPACTO NA ARTICULAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA**

Sophia Ribeiro de Castro Ramos

Outubro de 2024

Dissertação apresentada no Mestrado de Psicologia das Organizações, Social e
do Trabalho,
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto,
Orientada pelo Professor Doutor ***Carlos Gonçalves*** (FPCEUP).

Avisos Legais

O conteúdo desta dissertação reflete as perspetivas, o trabalho e as interpretações da autora no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, a autora declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. A autora declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

Esta tese representa não apenas um marco na minha trajetória acadêmica, mas também um reflexo do apoio incalculável de muitas pessoas ao longo desse caminho. Gostaria assim, de expressar minha profunda gratidão a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho.

Aos meus pais, queria agradecer por fazerem com que eu tivesse a melhor educação possível. O apoio incondicional, a paciência e o incentivo de vocês tornou viável que essa tese fosse realizada. Mãe, obrigada por todas as conversas, o carinho, os puxões de orelha, as saídas para distrair a cabeça e por todo colo que você me deu. Você sempre me apoiou e me incentivou a fazer mais, obrigada mesmo por acreditar em mim e por ser essa mulher incrível que você é. Pai, obrigada por sempre me inspirar a fazer o melhor, por todo o seu trabalho árduo e dedicação constante que teve para com a nossa família. Sou muito grata por todas as conversas, as brincadeiras, as viagens de carro e ensinamentos que você me passou ao longo desses anos. Tenho muito orgulho de ser filha de vocês.

Ao meu orientador, Professor Doutor Carlos Gonçalves, pelo apoio, disponibilidade, pelos ensinamentos, orientação e pela confiança que depositou em mim durante o processo de realização desta tese.

Ao meu namorado, Arthur, obrigada por toda a paciência e apoio com que você teve comigo durante esses cinco anos, sei que não foi fácil. Obrigada por estar sempre presente e por me apoiar em qualquer decisão que tomei, por ser minha rocha. Sou muito grata por tudo que fez e tem feito por mim e por ter você na minha vida.

Aos meus irmãos, Bruno e Yasmim, por estarem sempre comigo e por sempre ouvirem as minhas histórias. Nesse último ano, estiveram distantes fisicamente (o que eu sinto imensa falta da presença de vocês), mas sempre pude contar convosco e tenho muita sorte de os ter na minha vida. Vocês são os melhores irmãos que alguém poderia pedir. À Maeve que foi sem dúvida um apoio incansável que com sua alegria e inocência fez com que fosse possível superar muitos momentos. Também queria agradecer ao João, pelas discussões incansáveis e por ter me ensinado sobre filosofia, sociologia e sobre a vida.

Às minhas amigas, Anna, Luiza e Margarida por estarem sempre presentes para ouvir os dramas e os desabafos. Anna, obrigada por sempre estar disponível para desabafar e por ter sido tão importante nesse último ano. Não teria sido fácil sem nossas *girls night*, sem todas as ligações e sua presença. Obrigada, Lu, por estar desde o primeiro dia comigo e por tudo que passamos juntas, por todas as sebatas, conversas, conselhos e momentos especiais. Margarida,

obrigada por ter sido tão especial neste último ano, agradeço por todos os desabafos e toda a ajuda mútua que a gente se deu para conseguir ultrapassar os mais diversos problemas. Você tornou tudo mais divertido e engraçado, obrigada.

Aos demais amigos e amigas que de uma forma ou de outra construíram lembranças comigo durante meu percurso e compartilharam momentos inesquecíveis. Obrigada, Letícia, Carol, Beatriz, Júlia, Amanda, Mairê, Georgia, Jade, Mariana, Fernanda, Lucas, Arthur, Rafael, Ana Maria, Andrea, Flávia, Fabíola, Clarinha, Márcia e Tiago.

Aos meus professores, tanto da faculdade quanto da época de escola, que marcaram profundamente a minha vida e me ajudaram a me tornar uma pessoa crítica, focada e capaz de superar os desafios que surgiram no caminho. Quero expressar meu agradecimento especial a Marcelle, Bruna, Tigran, Marcelo Soares, Marcello Rangel, Mafra, Raphael, Consuelo, Doutora Liliana, Marcelo Costa, Antônio e tantos outros que fizeram uma diferença significativa na minha trajetória.

À Associação de Estudantes, por ter me ensinado tanto e por ter proporcionado momentos inesquecíveis de alegria, de choro, de incentivo e superação. E por todas as pessoas que fizeram com que esses momentos fossem únicos. Obrigada a Carmo, Daniela, Jéssica, Maria Teresa, Valentina, Joana, Filipa, Claudinha e muitos outros que proporcionaram muitas risadas, fofocas, noites na sala AE, e muito apoio. Aprendi muito com vocês e amei a oportunidade única que é e que foi participar da Associação de Estudantes.

A todos, o meu mais sincero obrigada.

Resumo

O presente estudo aborda, em termos gerais, a problemática da influência do stress ocupacional e do suporte organizacional no conflito trabalho-família. Especificamente, pretende-se analisar o papel da mulher nos dois contextos: trabalho e família, e como a desigualdade de género, que ainda se verifica nos contextos profissionais, poderá afetar o desenvolvimento e a participação ativa da mulher no mundo do trabalho, bem como na gestão do conflito trabalho-família.

A amostra deste estudo é constituída por 192 pessoas, que responderam a um questionário online constituído por três escalas adaptadas à população portuguesa: *Work-Family Conflict Scale* – WFCS - Escala do Conflito Trabalho Família (Vieira, Lopez & Matos, 2014); Questionário de Stress Ocupacional (Gomes, 2010) – Versão Geral (QSO-VG) e Escala de Perceção de Suporte Organizacional (Santos & Gonçalves, 2010).

Nos resultados obtidos não se registaram diferenças significativas relativamente ao género nas variáveis analisadas: Stress ocupacional, perceção de suporte organizacional e Conflito Trabalho-Família. No entanto, como era expectável, verificaram-se correlações na influência do stress ocupacional e da perceção de suporte organizacional no conflito trabalho-família, ou seja, contextos de trabalho stressantes interferem na qualidade da vida familiar.

Analisa-se e refletem-se os resultados a partir da revisão atual da literatura, sinalizam-se os contributos e limitações do estudo e retiram-se implicações para próximos desenvolvimentos.

Palavras-chave: Desigualdade de género; trabalho-família; stress laboral; suporte organizacional; trabalho.

Abstract

The present study addresses, in general terms, the issue of the influence of occupational stress and organizational support on work-family conflict. Specifically, we intend to analyze the role of women in both contexts: work and family, and how gender inequality, which still exists in professional contexts, could affect the development and active participation of women in the world of work, as well as in managing work-family conflict.

The sample of this study consists of 192 people, who responded to an online questionnaire consisting of three scales adapted to the Portuguese population: Work-Family Conflict Scale – WFCS (Vieira, Lopez & Matos, 2014); Occupational Stress Questionnaire (Gomes, 2010) – General Version (QSO-VG) and Organizational Support Perception Scale (Santos & Gonçalves, 2010).

In the results obtained, there were no significant differences regarding gender in the variables analyzed: Occupational stress, perception of organizational support and Work-Family Conflict. However, as expected, there were correlations in the influence of occupational stress and the perception of organizational support in work-family conflict, that is, stressful work contexts interfere with the quality of family life.

The results are analyzed and reflected from the current literature review, the contributions and limitations of the study are highlighted and implications for future developments are drawn.

Keywords: Gender inequality; work-family; work stress; organizational support; work.

Índice

1.	Introdução	10
2.	Enquadramento teórico.....	12
2.1.	Stress no ambiente de trabalho.....	12
2.2.	Desigualdade de género no trabalho	16
2.3.	Conflito trabalho-família.....	20
3.	Metodologia.....	22
3.1.	Participantes.....	23
3.2.	Instrumentos de medida.....	25
3.3.	Procedimentos.....	27
4.	Resultados	28
4.1.	Correlação stress ocupacional, suporte organizacional e conflito trabalho-família ..	28
4.2.	Influência do género no suporte organizacional da empresa/instituição	29
4.3.	Influência do género nos níveis de stress experimentado no contexto profissional ...	30
4.4.	Influência do género na perceção do conflito trabalho-família	30
5.	Discussão dos resultados	32
6.	Considerações finais.....	36
	Referencias bibliográficas	40
	Anexos	44

Índice de tabelas

Tabela 1: Caracterização Sociodemográfica e Profissional dos participantes do estudo	24
Tabela 2: Correlação: Conflito trabalho-família vs. Stress ocupacional (SL) vs. Suporte organizacional.....	29
Tabela 3: Análise Descritiva: Stress Ocupacional, Suporte organizacional e Conflito Trabalho-família.....	29
Tabela 4: Amostras Independentes de Resumo de Teste U de Mann-Whitney: Género vs. Suporte Organizacional	30
Tabela 5: Amostras Independentes de Resumo de Teste U de Mann-Whitney: Género vs. Stress Ocupacional (SL)	30
Tabela 6: Teste de amostras independentes: Género vs. Conflito trabalho-família (WFC)	31
Tabela 7: Tamanhos de efeito de amostras independentes: Género vs. Conflito trabalho-família (WFC)	31

1. Introdução

O trabalho existe desde os primórdios dos seres humanos. Antigamente, traduzia-se numa ação através qual era necessário sair do seu espaço de conforto/família para poder aceder a recursos para a alimentação própria e da sua família. Na contemporaneidade, na generalidade, operacionaliza-se da mesma forma, mas com algumas alterações. No entanto, os objetivos principais do trabalhar mantêm-se, ou seja, sustentar, com qualidade, aqueles com quem se partilha o dia a dia familiar: marido/esposa, filhos.

Ao longo dos tempos, registaram-se profundas transformações, principalmente no papel das mulheres nas dinâmicas familiares e no mundo do trabalho. A partir do século XX, as mulheres começaram a assumir um papel mais presente no trabalho fora de casa, por circunstância e transformações históricas e sociais diferenciadas: necessidade do tecido laboral, familiares, pessoais. Assim, nas últimas décadas, as mulheres foram, progressivamente, encontrando o seu espaço no contexto do trabalho e o reconhecimento do seu contributo. No entanto, ainda que na contemporaneidade, nas sociedades ocidentais ditas desenvolvidas, nos discursos sociais e políticos, se defenda a igualdade de género no trabalho, este objetivo, na realidade, vai sendo adiado registando-se uma dominância dos homens em relação à mulher.

É importante ressaltar que o trabalho não é somente realizado fora de casa; existe também o trabalho das múltiplas tarefas domésticas, entre outras: a higiene e limpeza do espaço habitacional, o cozinhar, o cuidar dos filhos e da família.... Ora este trabalho doméstico, na generalidade, não é partilhado pelo marido, mas é da responsabilidade exclusiva da mulher... Assim, a mulher que está no mundo do trabalho acaba por acumular uma dupla jornada de trabalho ou tripla jornada de trabalho – caso tenha filhos. Este fenómeno foi caracterizado pela primeira vez pela socióloga Arlie Hochschild (1989), no seu livro “*The Second Shift*”. Segundo a autora, as mulheres que estão nesta situação de – dupla ou tripla jornada – acabam por trabalhar mais um mês que os seus maridos todos os anos, sem serem remuneradas nem reconhecidas por este trabalho.

Para além desta luta das mulheres na conquista do seu espaço laboral e na conquista da partilha do trabalho doméstico com o parceiro, é necessário referir ainda a luta constante dos direitos dos trabalhadores, em geral. De facto, como o trabalho representa, na sua grande maioria, um terço da vida das pessoas, deveria ser, de certa forma, um momento de prazer e que minimamente oferecesse ao trabalhador um ambiente digno e com direitos claros, nomeadamente uma boa qualidade de vida, um ambiente respeitoso, o reconhecimento pelo

trabalho, e a apresentação de prazos, tarefas e remuneração condizentes com as capacidades de cada um, entre outros.

Neste sentido, apesar de, atualmente, as mulheres trabalharem e poderem dividir a responsabilidade do sustento da casa com os seus parceiros, ainda não acontece de maneira equitativa (Pereira, et al., 2016), o que leva à necessidade de reflexão sobre as causas e as consequências desta desigualdade no trabalho dos dois géneros.

O trabalho que preenche, na generalidade, um terço da vida das pessoas, deveria ser um momento de prazer que proporcionasse ao trabalhador um ambiente de construção de relações e garantia de remunerações dignas e justas. A Organização Mundial da Saúde (OMS), define a qualidade de vida no trabalho como "a perceção do indivíduo de sua inserção na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações" (Fleck, 2000). Assim, é necessário atuar para que os trabalhadores tenham espaço para poder fazer as suas múltiplas tarefas e os seus deveres com dignidade prevenindo o que se vem normalizando nas sociedades contemporâneas, o burnout/stress laboral com consequências na qualidade de vida das famílias, acentuando o conflito trabalho-família.

Esta investigação pretende apresentar-se como um modesto contributo de reflexão para a compreensão dos impactos do trabalhar na vida das famílias, especificamente nas mulheres, para que na sua condição de trabalhadoras possam ter acesso a uma vida digna na articulação das atividades profissionais com os múltiplos deveres e compromisso familiares: esposa, mãe, cidadã, e espaços de lazer familiar Urge transformar certas mentalidades e perceções que ainda predominam nas sociedades contemporâneas em relação ao papel do trabalho das mulheres, para que a igualdade entre homens e mulheres no trabalho não se restrinja a um discurso falacioso: política e socialmente corretos, mas, na realidade, ainda longe de ser alcançado. E ainda, refletir e discutir como os contextos de trabalho se poderão organizar e reestruturar dando resposta aos múltiplos papéis que os seus trabalhadores assumem, contribuindo para um clima de trabalho de cooperação e solidariedade.

De forma sintética este estudo visa quatro objetivos:

(a) Compreender as correlações entre o conflito do trabalho-família, o stress organizacional e o suporte organizacional.

(b) Compreender se existem diferenças de género no suporte organizacional do contexto de trabalho: empresa/instituição.

(c) Compreender se o género do indivíduo influencia os níveis de stress experimentado no contexto profissional;

(d) Perceber se existem diferenças de género na perceção do conflito trabalho-família;

2. Enquadramento teórico

2.1. Stress no ambiente de trabalho

O stress ocupacional é caracterizado quando o trabalhador tem um desgaste constante no ambiente de trabalho, sendo entendido como um conjunto de perturbações psicológicas ou sofrimento psíquico associado as experiências desse ambiente (Prado, 2016). O stress no trabalho pode ser causado por diferentes fatores, estando também relacionando com o que afeta cada pessoa e com o que a causa mais prejuízo mental e físico.

De maneira mais abrangente, existem alguns fatores que intensificam e afetam a maioria dos trabalhadores, causando-lhes esse stress excessivo para com o ambiente de trabalho, nomeadamente: o ambiente muito competitivo – no qual as pessoas estão constantemente em busca da qualidade cada vez maior do trabalho, a ameaça incessante de perda do emprego e a instabilidade que é gerada –, o horário de trabalho – a necessidade de, muitas vezes, terem de ser feitas horas extras para o cumprimento de todas as atividades propostas pela gestão –, as pressões por tempo e resultado que o trabalhador precisa cumprir, a sobrecarga desse trabalho – caracterizado por longas jornadas de trabalho, múltiplas tarefas que devem ser realizadas num curto espaço de tempo, paralelamente a uma má divisão do trabalho entre os colaboradores –, remuneração insatisfatória, não reconhecimento do trabalho árduo que é desenvolvido, entre outros diversos componentes (Oliveira, et. al., 2021).

Assim, o stress pode causar prejuízos para a saúde desse trabalhador. De acordo com Brunner (2000), alguns indicadores e prejuízos que o stress poderia causar são: depressão, ansiedade, instabilidade emocional, incapacidade de concentração, tiques nervosos, irritabilidade geral, fadiga, perda de interesse, tensão, distúrbios gástricos e intestinais – diarreia, vômitos –, irregularidade no ciclo menstrual, anorexia, palpitações cardíacas, fraqueza, insónia, enxaqueca, tensão muscular, tremores, entre outros fatores. Face a isto, a relação homem-trabalho/mulher-trabalho pode desencadear um stress crónico com o aparecimento desses sintomas, se o ambiente de trabalho não for prazeroso e o indivíduo não sentir segurança no seu emprego (Mendes, 2012). Num estudo realizado com 461 trabalhadores portugueses em

2021 (Martins, 2021) foi constatado que os colaboradores que trabalham mais de 40 horas semanais apresentam maiores níveis de stress na dimensão de excesso de trabalho e na relação com os colegas, enquanto os que trabalham menos horas têm níveis mais elevados de stress no que toca à carreira e à remuneração.

Um fenómeno que também tem vindo a ganhar espaço para debate no ambiente de trabalho é a síndrome de *Burnout*. O conceito de *Burnout* – que se traduz do inglês como “combustão completa” – foi elaborado pelo psicanalista norte-americano Herbert Freudenberger, em 1974, para denominar uma reação de esgotamento físico e mental vivenciada por profissionais de saúde envolvidos na assistência a usuários de drogas (Freudenberger, 1974). Atualmente, essa caracterização expande essa área da saúde e abrange todas as áreas do trabalho. Assim, o *Burnout* é definido como “um estado de esgotamento emocional, físico e mental causado por um envolvimento excessivo e prolongado em situações e contextos emocionalmente exigentes” (Queiroz, 2020).

De acordo com Maslach (2001), no *Burnout* o indivíduo passa por quatro fases. Primeiro, existe o idealismo, em que o trabalho é visto como interessante e preenche, de certa forma, as necessidades da pessoa em questão. Depois, na segunda fase, é encarado o realismo, no qual as expectativas iniciais que a pessoa tinha para com o trabalho não são supridas e, assim, esse trabalho não satisfaz as necessidades que o indivíduo tem, enquanto as recompensas e o reconhecimento são escassos. Numa terceira fase, o indivíduo passa pela estagnação e pela frustração sucessivas do emprego, em que, o que antes era experienciado com entusiasmo, se transforma em fadiga crónica e uma irritabilidade generalizada. Por fim, na quarta fase, existe a apatia, em que a pessoa passa por um período no qual sente fracasso, perde a autoconfiança e autoestima e acaba por se sentir numa situação de desespero.

Dessa forma, têm vindo a ser mais comuns casos de pessoas que sofrem de stress excessivo devido ao ambiente de trabalho e *Burnout*. Em Portugal, foi feito um estudo, no ano de 2023, com 2000 trabalhadores de diversas áreas, e chegou-se à conclusão de que 80% destes relatavam sofrer de, pelo menos, um sintoma de *Burnout*, enquanto 63% afirmaram que sentiam, pelo menos, três sintomas de *Burnout* (Lusa, 2023). O estudo também relatou que, no momento em que se fala sobre *Burnout*, este está sempre relacionado com o excesso de trabalho com o qual aquele indivíduo tem de lidar, no entanto, não é somente isso que influencia e desencadeia o *Burnout*. Muitas das vezes, pode haver essa exigência extrema a nível de esforço físico, psicológico, cognitivo ou até mesmo emocional, como também as tensões que se tem

nesse ambiente, as relações tóxicas com as pessoas que estão num papel de liderança e até com as pessoas que são colegas de trabalho (Lusa, 2023).

Como este problema, sendo cada vez mais frequente, é necessário identificar o que as organizações de trabalho poderão transformar para diminuir os casos de *Burnout* e stress que se vão perpetuando no ambiente de trabalho. Assim, este estudo visa analisar como o suporte organizacional afeta e influencia o stress experienciado nos contextos de trabalho. Um estudo desenvolvido por Eksi, Ozgenel e Demirci (2020) aponta que a os contextos organizacionais podem predizer significativamente o stresse organizacional. Assim, os indivíduos que se identificam com a organização onde trabalham e recebem da mesma o devido suporte organizacional contribui para menores níveis de stresse percebidos por parte do trabalhador (Xu & Yang, 2021), bem como a falta de identificação organizacional induz um maior nível de stress percebido pelo sujeito (Eksi, Ozgenel & Demirci, 2020).

Existem diversas formas através das quais a organização pode apresentar o suporte organizacional ao trabalhador. O suporte organizacional, de acordo com Eisenberger et al. (1986), refere-se às perceções que o trabalhador experiencia quando está no contexto de trabalho, isto é, como se sente respeitado por parte da entidade empregadora e reconhecido no esforço e investimento desenvolvido no trabalho. O reconhecimento por parte da organização operacionaliza-se na retribuição material, na frequência, intensidade e sinceridade das declarações que a organização manifesta em prol do esforço do trabalhador. A partir deste reconhecimento organizacional/empresarial, o trabalhador tende a fortalecer os vínculos e envolvimento no trabalho e a proporcionar uma resposta mais positiva em relação ao dia a dia laboral diminuindo os níveis de stress. Assim, os trabalhadores quando percecionam mais suporte organizacional experienciam níveis mais baixos de *burnout* (Almeida, 2021).

Quando é apresentado um trabalho stressante, existem duas formas distintas de o trabalhador reagir ao mesmo, isto é, com um ajuste ativo ou com um ajuste passivo. No que se refere ao 'ajuste ativo', o indivíduo tenta mudar a estrutura à qual se encontra submetido, com o objetivo de resgatar a satisfação naquilo que está a fazer. Já no 'ajuste passivo', o indivíduo tende a tornar-se alienado e a desinteressar-se pelo trabalho em questão, acabando por o fazer apenas para cumprir a sua tarefa e “sobreviver”. É precisamente esse trabalhador que manifesta uma maior tendência para as doenças subsequentes e afastamento. Quando o stress se torna crónico, esse stress organizacional tem um impacto direto sobre a saúde do trabalhador (Rodrigues et al., 1992 *cit in* Kitade, 2019).

À medida que esse stress afeta o trabalhador, tende a afetar as demais áreas da vida do mesmo, como a pessoal e a área familiar, e não somente a área profissional. Quando isso ocorre, pode gerar consequências para essa família e para a saúde mental do trabalhador. Muitas vezes, o mesmo cria uma distância entre os seus familiares por ter horas prolongadas de trabalho – muitas vezes horas extras ou ter mais do que um emprego – e, perante isso, descarrega a sua frustração ou prejudica de alguma forma os seus familiares. O stress pode ser suscitado por algumas áreas de conflito que acontecem no contexto familiar ou no trabalho, como: a ausência de vida social devido a horas de trabalho excessivamente longas; o sentimento de culpa por não estar em casa para cuidar dos filhos; o ressentimento por não ficar tempo suficiente com a família; a remuneração insuficiente para cobrir os gastos pessoais ou para satisfazer o estilo de vida desejado pelo mesmo ou pelos familiares; as exigências dos parentes dependentes em conflito com as responsabilidades do trabalho (Warren et al., 1998 *cit in* Camelo, 2008).

Devido ao desenvolvimento das tecnologias, as transformações históricas e sociais e a visão do trabalho em si, tem crescido nestes últimos anos, de forma exponencial, o trabalho remoto/teletrabalho. Foi durante a pandemia Covid-19, no ano de 2020, que este trabalho alcançou uma dimensão e se tornou mais popular entre as empresas/instituições. O trabalho remoto consiste basicamente em o trabalhador realizar as tarefas e demandas do trabalho em casa ou em algum outro lugar de sua preferência – um café, lugar próprio de *coworking*, ou qualquer local que tenha internet – e em que seja possível ficar conectado com o escritório e realizar as tarefas. Isto confere ao trabalhador um tempo maior para a realização de atividades pessoais, porque o mesmo não tem o tempo perdido de se locomover até ao trabalho e consegue gerir melhor o seu tempo. Deste modo, melhora a sua qualidade de vida em família e tem a oportunidade de gerir o tempo e escolher a melhor forma de realizar as tarefas de trabalho (Moço, 2020).

Em contrapartida, esta nova forma de trabalho cria no trabalhador um isolamento social, visto que não tem o espaço do trabalho para poder interagir com os outros trabalhadores. Assim, embora disponha de mais tempo para a família, também suscita uma dificuldade no equilíbrio destas duas áreas e na separação do momento de trabalho do momento familiar (Moço, 2020). Assim, apesar de o trabalho remoto trazer para o trabalhador diversos benefícios, este ainda tem de ser testado, principalmente nas empresas para as quais traz mais benefícios do que malefícios.

2.2. Desigualdade de género no trabalho

Existem diversas maneiras de expressar a desigualdade de género, em que a mulher é afetada e tem a sua experiência de trabalho prejudicada devido a ações de outrem e à cultura em si no contexto de trabalho. Neste sentido, é possível referir a diferença de salário que existe para cargos iguais, o assédio sexual e/ou moral pelo qual muitas mulheres têm de ainda passar, a progressão de carreira prejudicada pelo preconceito e a visão deturpada da capacidade das mulheres, a componente da família, que, muitas vezes, acaba por prejudicar o trabalho, e a visão que a empresa tem da mulher, entre outras inúmeras situações que estas têm de enfrentar todos os dias no ambiente de trabalho.

A desigualdade de salário é um ponto a ser importante e analisado. A mulher começou a ganhar espaço no mercado de trabalho no século XX devido a eventos históricos, tais como as guerras, como referido anteriormente, mas também a crise de 1929. Essa crise aumentou a empregabilidade feminina devido à sua remuneração ser menor que a dos homens, o que era mais benéfico economicamente para as empresas em termos de contratação (Leite, 1994 *cit in* Cruz et al., 2018). Essa diferença entre os salários era justificada pelo facto de serem os homens os responsáveis por suprir as necessidades da família, o que tornava “inadequado” ou dispensável que a mulher recebesse o mesmo salário ou até superior ao do seu marido (Schmidt, 2012 *cit in* Cruz et al., 2018).

Nos tempos atuais, esta questão da desigualdade de salário ainda se perpetua. Nos dias de hoje, as mulheres têm um risco de pobreza superior aos homens, aliás, as estatísticas mostram que são propensas a 16,7%, ao passo que os homens são 15,6% (CGTP, 2021), o que se deve a diversos motivos, sendo um deles, como aponta um estudo mais recente, o facto de as mulheres ganharem 14% menos do que os homens em cargos “comuns”, e, no que diz respeito a cargos superiores, estas chegam a ter uma diferença de 26,1% menos do que os homens (Diário de Notícias, 2021). Ao mesmo tempo, à medida que se aumenta o nível de habilitações das mulheres, maior é o diferencial salarial para com os homens e, dessa maneira, maior o *gender pay gap* (GPG) – isto é, a diferença entre o salário médio das mulheres e o salário médio dos homens e, caso este valor seja positivo, é em desfavor das mulheres e, se este for negativo, é em desfavor dos homens. Foi visto no Boletim de Estatística de 2023 que o *gender pay gap* é positivo, ou seja, em desfavor das mulheres (Comissão para a cidadania e igualdade de género, 2023).

Este aspeto acaba por se refletir na reforma das mesmas, resultando em reformas mais baixas e que, muitas vezes, não são suficientes para que essas mulheres consigam sobreviver,

ou terem a vida digna e confortável que a reforma deveria promover. Deste modo, o que acaba por acontecer é que as mulheres se reformam mais tarde do que homens para poderem ter direito ao que já deveriam ter inicialmente. Os valores que lhes foram atribuídos no ano de 2021 não ultrapassou 450 euros, isto é, 40% menos do que os homens cuja média se ficou nos 746 euros (Observador, 2022). Ou seja, face a isto, mesmo que as mulheres, de facto, se reformem mais cedo, elas, atualmente, ainda teriam de trabalhar mais tempo, para assim poderem ganhar o necessário, aproximando-se da idade em que os homens, por norma, se reformam.

A progressão de carreira é algo que também afeta muito as mulheres, visto que os cargos de chefia serem preferencialmente ocupados pelos homens. De acordo com o Boletim Estatístico de 2023 (Comissão para a cidadania e igualdade de género, 2023), em Portugal, os homens empregados ainda continuam a estar mais representados em lugares de chefia do que as mulheres que se encontram empregadas. Do ano de 2021 para o ano de 2022, foi registada uma pequena queda de 0,3% em homens e de 0,5% em mulheres a ocuparem cargos de chefia. No entanto, em 2022, ainda há uma diferença de 2,3% em desfavor das mulheres, sendo uma diferença de 0,3% em relação a 2017, nessa comparação entre homens e mulheres.

A relação da mulher com a família, e principalmente com os filhos, também é um fator pelo qual ela é discriminada no ambiente de trabalho, tendo essa discriminação início no primeiro contato que a mesma tem com a empresa: o processo seletivo. Em muitos casos, as mulheres acabam por sofrer essa discriminação e preconceito que são velados em processos de seleção ou promoção, nos quais questões pessoais, como o estado civil e a existência de filhos – ou muitas vezes a vontade de algum dia vir a ter –, acabam por ter mais peso do que as qualificações exigidas (Camilo et al., 2019).

Um conceito que tem vindo a tornar-se mais comum quando se fala da progressão das mulheres nas suas carreiras e da dificuldade das mesmas de progredirem a ponto de conquistarem espaços em cargos de chefia é o “Teto de vidro” (*Glass ceiling*). Esse fenómeno, segundo Biasoli (2016), é uma rígida barreira invisível que existe no ambiente de trabalho e na sociedade para camuflar e manter o preconceito e a discriminação para com as mulheres, impossibilitando-as de alcançar e permanecer em cargos de gestão e liderança. Ou seja, instituições, empresas e pessoas que, de facto, possuem esse preconceito e discriminam outras mulheres pelo simples facto de serem mulheres, e que usam o seu poder para impedirem que exercem uma posição de poder. À medida que essa prática não é explícita – ou quando os comportamentos que correspondem a essa são normalizados –, acaba por ser difícil de se identificar e, por isso, de acabar com a mesma. Conforme Corrêa (2011 *cit in* Cruz et al., 2018),

esse fenómeno de discriminação não é facilmente detetável, o que se deve ao facto de o mesmo se camuflar sob a forma de brincadeiras, atitudes e comentários que depreciam o trabalho feito pelo género feminino.

A fim de interpretar como o fenómeno do “teto de vidro” ocorre na sociedade, é necessário refletir sobre o modo como a sociedade primeiramente vê cargos de liderança e como estes foram construídos para corresponder a características padronizadas pela sociedade como maioritariamente “masculinas”, o que acaba por impossibilitar, na visão da mesma, o espaço que as mulheres poderiam ter nesses papéis. Portanto, historicamente, quando se procura uma pessoa para corresponder a um cargo de liderança, a mesma corresponderia, na sua maioria, a comportamentos como racionalidade, agressividade – firmeza – e objetividade (Henderson et al., 2016). Neste sentido, mesmo que as mulheres possuíssem características produtivas idênticas ou até mesmo superiores, também seriam interpretadas de forma negativa, ou contrário do que acontece com o género masculino, o que as prejudica (Vaz, 2013). Em contrapartida, atualmente, em alguns locais, tem vindo a ser cada vez mais necessário e procurado uma liderança mais flexível, na medida em que é crucial que consigam gerir os conflitos e assumam uma liderança mais humanizada e que prioriza a relação com a equipa (Resmini, 2015). Essa liderança poderia abarcar características ditas mais “femininas” pela sociedade, o que abriria espaço para as mulheres terem a oportunidade de assumir esses cargos de liderança e de chefia.

Outro ponto que pode ser referido e que também integra essa realidade do “teto de vidro” é o passado histórico que a compõe. As mulheres, devido ao fator discriminatório, entraram no mercado de trabalho muito mais tarde do que os homens. Assim, para além de já terem uma desvantagem à partida, ainda têm de lutar mais arduamente do que os homens para conquistarem o seu espaço e a sua carreira, sem descurarem a casa e os filhos.

Um fator mais delicado que afeta muitas mulheres no ambiente de trabalho é o assédio moral e sexual, que ainda está muito presente nesse ambiente, o que gera consequências gravíssimas para a mulher em questões psicológicas. O assédio pode ser feito de diferentes maneiras: abuso, perseguição, insultos, difamação, destruição da confiança e do amor-próprio, culpabilização da vítima, agressões físicas e sexuais, retaliações sobre a vítima e pessoas próximas (Diário de Notícias, 2023).

Um campo de atuação que retrata um ótimo exemplo dessa cultura de diferença entre os géneros e essa descredibilização acerca das mulheres é a indústria de cinema. Esta, apesar de distante da realidade para a maioria das pessoas, acaba por conseguir transmitir o que acontece

nas empresas, que não têm tanta visibilidade nem meios para ter voz como a indústria de cinema. Para melhor expor este exemplo, atente-se, no ano de 2017, a um movimento sociocultural que foi criado pelas mulheres – o movimento “*Metoo*”, que surgiu para expor e consciencializar a sociedade sobre o assédio sexual e moral, a violência baseada no gênero, especialmente no local de trabalho, e a cultura de tolerância a comportamentos inapropriados neste ambiente.

Esse movimento fez com que as mulheres tivessem o “aval” ou a coragem de se sentirem ouvidas e transmitir o ambiente tóxico e machista no qual estavam inseridas. A partir desse movimento, foi sendo criada uma cultura de não permissão de certos comportamentos de assédio e de “uso de poder” que era muito presente no dia a dia desta indústria. É importante destacar que, quando se fala sobre assédio no trabalho ou sobre comportamentos machistas que rondam o meio empresarial, é necessário ter em atenção que estes são muito disfarçados e protegidos na sua globalidade.

Na grande maioria dos casos, é a própria mulher que tende a normalizar esses comportamentos, porque sabe que, mesmo que os problematize, é muito difícil mudá-los; por isso, à medida que tenta ultrapassar essa situação da melhor forma possível e tentando que esta acabe, ela encontra-se vulnerável e desamparada. Isto porque, quando uma mulher reclama ou denuncia um comportamento destes, além de se colocar num lugar de vítima – o que não é fácil –, esta está dependente quer da fé que as pessoas irão depositar nela, quer da fé que irão depositar no agressor ou no outro lado – empresa, ou a cultura geral da empresa –, quer do interesse pelo sucedido. Assim, é recorrente essa “culpabilização das mulheres” pelos crimes contra elas cometidos, o que gera no público que vê essa situação questionamentos como “por que razão não o denunciaram mais cedo, ou ainda por que não denunciaram na (suposta) medida certa”, levando a que a palavra da mulher nunca seja suficiente (Faustino, 2021). Dessa forma, é muito mais fácil aceitar a realidade e fazer o possível para evitar ao máximo constrangimentos e situações que as prejudiquem, até porque realçar essa realidade pode gerar um futuro desemprego ou um olhar diferente pelos demais colegas, olhar esse que, muitas vezes, não será de compaixão ou de entendimento, mas sim de desprezo e de desconfiança.

Em suma, as mulheres enfrentam diversas situações descomunais e complicadas no contexto de trabalho; trabalho que foi muito difícil de ser conquistado pelas mesmas e ainda deve ser conquistado todos os dias por cada mulher. Neste sentido, é extremamente importante que continue o debate e a pesquisa para que seja alterada essa realidade e possa existir mais igualdade e respeito da mulher nos contextos de trabalho.

2.3. Conflito trabalho-família

Quando se fala sobre o trabalho, é impossível não o relacionar com o motivo principal pelo qual as pessoas trabalham: a sustentabilidade da vida pessoal e familiar. Esta pode ser composta por duas pessoas, o que seria trabalhar para suprir as necessidades dos indivíduos envolvidos na constituição familiar, mas também pode ser composta por três ou mais pessoas, o que abrangeria filhos, pais, tios e qualquer pessoa que pertencesse àquela estrutura familiar. Com este objetivo principal do trabalho, é necessário refletir se o mesmo aporta contributos positivos para a família respondendo às suas necessidades ou se interfere na qualidade da via familiar, ou seja, conflito trabalho e família. Por isso, torna-se relevante analisar esta temática pertinente nas sociedades contemporâneas.

O Conflito Trabalho-Família pode ser delineado como uma “forma de conflito entre os dois papéis, na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, de modo que a participação num papel torna mais difícil a participação no outro” (Greenhaus & Beutell, 1985). Para além disso, na época atual têm acontecido muitas mudanças nas estruturas familiares que desenvolvem mais essa problemática – como, por exemplo, o aumento de famílias nas quais as duas pessoas que compõem o casal têm um trabalho, ou famílias monoparentais. Outro ponto que também afeta é a mudança do ambiente de trabalho, já que tanto o seu ritmo quanto a quantidade de trabalho acabam por influenciar esse conflito e afetar o equilíbrio que deveria existir entre o trabalho e as outras áreas da vida pessoal, no caso, a familiar.

Quando se fala do trabalho realizado em casa/família, persiste ainda uma visão geracional, que é transmitida de pai para filho, de mãe para filha, acerca como as tarefas domésticas devem ser desenvolvidas dentro da família. A mulher é ensinada, desde muito pequena, a envolver-se nas tarefas domésticas, enquanto o envolvimento do homem é visto com um olhar diferente. Frequentemente, em eventos familiares, é evidente que são as mulheres as responsáveis por cuidar da casa e garantir que tudo esteja arrumado e a comida confeccionada enquanto os homens têm o privilégio de confraternizar e “descansar”, influenciado pela cultura patriarcal da dominância do masculino, embora tenha vindo a ser desconstruído, ao longo das últimas décadas, registando-se progressivamente uma partilha de tarefas domésticas e do cuidado dos filhos por parte do casal. Atualmente, existem casais que conseguem superar esta barreira da cultura patriarcal do passado e partilham em conjunto as tarefas familiares, criando formas próprias de lidar com a família evitando que um dos componentes fique sobrecarregado.

Embora as mulheres tenham conquistado progressivamente os seus direitos de dignidade, quer na família quer nos contextos de trabalho, ainda existem marcas de dominância do masculino/machismo sendo frequentemente camufladas e disfarçadas. Especificamente nas sociedades capitalistas da dominância do masculino, a mão de obra feminina é explorada tendo impacto no contexto familiar, interferindo na qualidade de vida da mulher levando à sobrecarga mental das mesmas. Ainda é necessário ressaltar que, apesar de as mulheres acederem ao mercado de trabalho, este modelo não foi alterado, visto serem alvo de uma exploração específica da sua força de trabalho quando comparada com os homens (Castro et al., 2018).

Esta constatação é óbvia quando se observam os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) e o Eurostat (*cit in* Diário de Notícias, 2021): em 2021, em Portugal, 78% das mulheres portuguesas trabalham uma hora e treze minutos a mais, para além do seu trabalho remunerado, enquanto este mesmo tempo só corresponde a 19% dos homens portugueses. Por outras palavras, as mulheres trabalham, na sua grande maioria, em média durante o mês – excluindo os fins de semana –, vinte cinco horas a mais do que os homens para a realização das tarefas domésticas. Num ano, isto traduz-se numa média de doze dias e meio a mais de trabalho não remunerado e não reconhecido, com impacto na progressão de carreira e no investimento na vida profissional. Quando há uma divisão desproporcional com o trabalho doméstico e com o cuidado dos filhos, o seu trabalho e a sua energia para assumir outras responsabilidades nas outras áreas da sua vida acabam por ser afetadas, principalmente o trabalho fora de casa. Assim, é permitido aos homens que amplifiquem e fortaleçam, durante esse tempo livre, a sua rede de contatos e a busca de novas oportunidades de trabalho, sendo possível realizar *networking* e desenvolver a sua carreira de maneira geral (Manganelli, 2012).

Existe, ainda, um outro fator a considerar no dia a dia destas mulheres que realizam “trabalhos invisíveis”: é a carga mental imposta no trabalho de organizar e gerir um conjunto de atividades quotidianas que são primordiais na vida doméstica e na vida da família. É um trabalho que não se resume ao trabalho doméstico simples, pois há o encargo de gerir, na sua forma global, as atividades e os problemas envolventes, sendo necessária uma capacidade de gestão, organização, previsão, memorização, flexibilidade para as adversidades, noção de tempo e comunicação para transmitir todas as informações aos restantes membros da família. Sendo assim, é indispensável ter empatia, disponibilidade afetiva e estar em sintonia com os outros envolventes para manter o bem-estar – inclusive psíquico – da família (Haicault, 2020). Outra tarefa imputada às mulheres é a total disponibilidade face à família que, frequentemente o parceiro da relação não assume, permitindo-lhe espaço para se focar noutras atividades que

são importantes para a sua vida pessoal e profissional. Portanto, ao atribuir toda essa carga e tarefas ao género feminino, é necessário que sejam tomadas medidas de distribuição e partilha de tarefas familiares ao casal, em ordem a uma efetiva igualdade de género

Também é de suma importância, no conflito trabalho-família, em que se procura uma crescente igualdade de género, que os contextos de trabalho sejam facilitadores da qualidade de vida dos trabalhadores, proporcionando-lhe um clima psicossocial de construção de relações de colaboração e empatia, evitando o stress laboral e contextos de competição uns contra os outros. Portanto, é necessário trabalhar o suporte organizacional das empresas na relação com os seus trabalhadores, que se traduz nas perceções que o trabalhador tem acerca da qualidade de tratamento que recebe na organização em retribuição do esforço investido em ordem ao seu bem-estar. É importante que os trabalhadores (homem e mulher) se sintam valorizados pela organização onde trabalham, explicitado em formas espontâneas de elogios, de reconhecimento, de retribuição material, através de bonificações ou promoção no trabalho (Eisenberger et al., 1986). Para além disso, de acordo com French et al. (2018), as empresas têm um papel crucial na articulação trabalho-família e são a fonte de suporte para o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar. Estas estratégias de articulação trabalho/família têm consequências positivas tanto para os trabalhadores como para as empresas, em virtude dos indivíduos que percebem um nível mais elevado de suporte organizacional, normalmente demonstram maior dedicação ao trabalho e vínculo com a profissão, e menor probabilidade de se demitirem (Singh et al., 2018).

3. Metodologia

Este estudo visa, como objetivo geral, avaliar como o suporte organizacional, stress ocupacional, conflito trabalho-família se inter-relacionam em relação ao género.

Assim como objetivos específicos apresentam-se:

(1º) Analisar se existe uma correlação entre suporte organizacional, stress ocupacional e conflito trabalho-família, e como estas variáveis se relacionam entre si. Segundo a literatura, quando o suporte organizacional é inexistente, verifica-se uma maior dificuldade em conciliar o trabalho e a família, e constata-se uma diminuição no bem-estar e satisfação com o trabalho (Poelmans et al., 2008). E ainda, o conflito trabalho-família também é influenciado e pode ser provocado pelo stress no contexto de trabalho (Vercruyssen, 2013).

(2º) Analisar se existem diferenças de género no stress ocupacional. Segundo Amigo et al. (2014), num estudo desenvolvido com 1341 profissionais, constataram que as mulheres

tendem a mostrar níveis mais elevados de stress do que os homens, manifestando uma maior sensação de exaustão física e mental.

(3º) Analisar se existem diferenças de género no suporte organizacional; ou seja, se as estruturas das organizações fazem ou não discriminação de género. De acordo com a literatura, num estudo desenvolvido por Oliveira, Paula, da Silva Barreto, Formiga e da Silva (2021), constataram que as mulheres percecionavam um menor suporte em relação ao trabalho do que os homens.

(4º) Por fim, será analisado como o género influencia o conflito trabalho-família. Segundo Fontaine, Andrade, Matias, Gato e Mendonça (2007) é frequente que as atividades domésticas e o cuidado das crianças sejam realizados pelas mulheres, dificultando às mulheres/mães o equilíbrio trabalho-família.

A partir dos objetivos específicos formulados, equacionaram-se as seguintes hipóteses de investigação:

- (1) Espera-se encontrar correlações entre o stress ocupacional, o suporte organizacional e o conflito trabalho-família;
- (2) Espera-se encontrar diferenças significativas relativamente ao género. Isto é, as mulheres terão representações mais negativas do que os homens nas dimensões: no stress ocupacional, no suporte organizacional e no conflito trabalho-família.

3.1. Participantes

Foi obtido, neste estudo, uma amostra de 255 participantes. Desta amostra inicial foram excluídos 63 sujeitos por não cumprirem os requisitos da investigação; por isso, a amostra final foi constituída por 192 participantes.

Dentre esses 192 participantes, 119 pertenciam ao género feminino (61,7%), 73 pertenciam ao género masculino (37,8%) e nenhuma pessoa marcou “prefiro não responder”. A idade dos participantes varia entre 22 e 81 anos. No que diz respeito à naturalidade, 161 pessoas são portuguesas/as (83,9%), 20 são brasileiros/as (10,4%) e 11 pessoas responderam “outros” (5,7%), o que englobava pessoas de Moçambique, Angola e da Suíça. Em relação à área de trabalho, nenhuma pessoa selecionou a primeira opção, que diz respeito a atividades de “agricultura, silvicultura, pescas, pecuária e atividades extrativas”; 19 (9,9%) pessoas selecionaram a segunda opção, que diz respeito a atividades de “indústrias transformadoras, eletricidade, gás e água, construção civil e obras públicas”; 135 (70,3%) pessoas selecionaram

a terceira opção, que diz respeito a atividades de “comércio, transportes, administração pública, comunicações e restantes serviços”, e 38 pessoas (19,8%) selecionaram a opção “outros”.

Em relação à instituição a que o indivíduo pertence, 32 (16,7%) pessoas trabalham numa instituição pública; 148 (77,1%) pessoas trabalham numa instituição privada e as 12 pessoas restantes (6,3%) responderam que trabalham numa instituição público-privada. No que diz respeito a exercer um cargo de chefia, 79 pessoas (41,1%) selecionaram “sim”, enquanto 113 pessoas (58,9%) selecionaram “não”. Já no que diz respeito ao nível de escolaridade, há 1 (0,5%) pessoa com ensino básico, 30 (15,6%) pessoas com ensino secundário, 71 (37%) pessoas com ensino superior – licenciatura, 63 pessoas (32,8%) com ensino superior – mestrado, 21 (10,9%) pessoas com ensino superior – doutoramento e 6 (3,1%) pessoas que selecionaram “outro”. No que concerne ao estado civil, nesta amostra há 35 (18,2%) pessoas que são solteiros/as, 140 (72,9%) pessoas que são casados/as ou com uma união de facto, 14 (7,3%) pessoas que são divorciados/as, 1 (0,5%) pessoa que é viúvo/a e 2 (1%) pessoas que selecionaram a opção “outro”. Também foi perguntado aos participantes se tinham filhos: 144 (75%) pessoas da amostra responderam “sim”, enquanto 48 pessoas (25%) responderam “não”.

Tabela 1: Caracterização Sociodemográfica e Profissional dos participantes do estudo

Variáveis	Respostas	<i>f</i>	%
Sexo	Feminino	119	61,7
	Masculino	73	37,8
Estado civil	Solteiro(a)	35	18,2
	Casado(a)/União de Facto	140	72,9
	Divorciado(a)/Separado(a)	14	7,3
	Viúvo(a)	1	0,5
	Outro	2	1
Habilitações	Ensino Básico	1	0,5
Literárias	Ensino Secundário	30	15,6
	Ensino superior – Licenciatura	71	37
	Ensino superior – Mestrado	63	32,8
	Ensino superior – Doutoramento	21	10,9
	Outro	6	3,1
Filhos	Sim	144	75
	Não	48	25
Cargo de chefia	Sim	79	41,1
	Não	113	58,9
Naturalidade	Portugueses(as)	161	83,9

Área de trabalho	Brasileiros(as)	20	10,4
	Outros	11	5,7
	Agricultura, silvicultura, pescas, pecuária e atividades extrativas	0	0
	Indústrias transformadoras, eletricidade, gás e água, construção civil e obras públicas	19	9,9
	Comércio, transportes, administração pública, comunicações e restantes serviços	135	70,3
	Outro	38	19,8
Instituição	Pública	32	16,7
	Privada	148	77,1
	Pública-privada	12	6,3

3.2. Instrumentos de medida

Nesta investigação, foram utilizadas três escalas, adaptadas e validadas à população portuguesa, para avaliar as variáveis em estudo: “Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG)”, “Escala de perceção de suporte organizacional” e “*Work-family conflict scale (WFCS)*”.

Assim, foi utilizado o “Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG)” de Rui Gomes (2010), adaptada e validada à população portuguesa, constituída por 24 itens. Essa escala avalia diversas dimensões relacionadas com o trabalho que a pessoa realiza e o seu ambiente e pretende avaliar as potenciais fontes de stress que existem na atividade laboral em que o trabalhador está inserido. É importante destacar que este estudo foi desenvolvido para abranger diferentes atividades e contextos diferenciados, como empresas públicas e privadas. Especificamente, a escala avalia 7 dimensões, a saber:

- (1) Relação com os trabalhadores – stress com pessoas a quem prestam serviços: itens 2, 8, 13 e 21 ($\alpha = .79$);
- (2) Relação com as chefias: itens 12, 20 e 24 ($\alpha = .83$);
- (3) Relação com colegas – itens 4, 17 e 22 ($\alpha = .89$);
- (4) Excesso de trabalho – stress relacionado com a carga do trabalho e com a carga horária do mesmo, itens 5, 10, 11 e 16 ($\alpha = .89$);
- (5) Carreira e remuneração – o stress relacionado com a expectativa de desenvolvimento da carreira e o salário recebido, itens 1, 6, 15 e 19 ($\alpha = .85$);
- (6) Problemas familiares – itens 3, 14 e 23 – e as condições de trabalho na qual estão inseridos ($\alpha = .94$);

(7) Materiais que estão disponíveis e qualidade dos mesmos para realizar o trabalho, itens 7, 9 e 18. ($\alpha = .89$).

O Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG)” de Rui Gomes (2010) é uma escala “*Likert*”, de cinco pontos: 0 a 4; neste estudo, foi alterado de o *Likert*”: 1 a 5 para seguir o critério das outras escalas, em que 1 representa “Nenhum stress” e o 5 representa “Muito stress”.

Também foi utilizada a “Escala de percepção de suporte organizacional” de Santos e Gonçalves (2010), sendo uma adaptação à população portuguesa da escala de suporte organizacional de Eisenberger, Huntington e Sowa (1986). A consistência interna da escala original de Santos e Gonçalves (2010) era de um alfa de .87, enquanto na de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986), na versão de oito itens, a consistência interna era de .97. Esta escala tem como objetivo avaliar as convicções dos indivíduos acerca do suporte que a organização/ instituição oferece. Esta escala é constituída por 8 itens com um “*Likert*” original de sete pontos; neste estudo utilizou-se um “*Likert*” de cinco, em que 1 é “Discordo totalmente” e 5 é “Concordo totalmente”.

Por fim, foi utilizada a escala “*Work-family conflict scale* (WFCS)” desenvolvida por Carlson, Kacmar e Williams (2000) e adaptada à população portuguesa por Vieira, Lopez e Matos (2014). Essa escala agrupa seis subescalas, que se dividem numa combinação de três formas de conflito trabalho-família e três em formas de conflito família-trabalho – tempo, exigências e comportamento:

Conflito trabalho-família:

- (1) Tempo – itens 1, 2 e 3 ($\alpha = .90$);
- (2) Exigências/ tensão – itens 7, 8 e 9 ($\alpha = .81$);
- (3) Comportamento – itens 13, 14 e 15 ($\alpha = .92$);

Conflito família-trabalho:

- (4) Tempo – itens 4, 5 e 6 ($\alpha = .90$);
- (5) Exigências/ tensão – itens 10, 11 e 12 ($\alpha = .81$);
- (6) Comportamento – itens 16, 17 e 18 ($\alpha = .90$).

É uma escala constituída por 18 itens com um “*Likert*” de cinco pontos, no qual o 1 representa “Discordo fortemente” e o 5 representa “Concordo fortemente”. No final do questionário, ainda foi colocado um espaço para que os participantes, caso tivessem interesse em acrescentar mais alguma informação qualitativa.

Primeiramente, foi necessário, na primeira escala, inverter os itens que eram itens invertidos, dessa forma, os itens que tiveram de passar por essa alteração foram a “Escala de percepção de suporte organizacional” e os itens: 2, 3, 5 e 7. No que diz respeito às qualidades psicométricas do estudo e das escalas, em relação a “Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG)” (Gomes, 2010), esta apresentou boas qualidades psicométricas, com uma boa normalidade de distribuição ($As = -.1$, $EP = .19$; $Ku = -.84$, $EP = .37$) e uma excelente consistência interna ($\alpha = .94$). No que diz respeito a “Escala de percepção de suporte organizacional” (Santos e Gonçalves, 2010), esta também apresentou boas qualidades psicométricas, com uma boa normalidade de distribuição ($As = -.24$, $EP = .18$; $Ku = -.74$, $EP = .36$) e uma excelente consistência interna ($\alpha = .92$). Relativamente à escala “*Work-family conflict scale* (WFCS)”, esta apresentou da mesma forma boas qualidades psicométricas, com uma boa normalidade de distribuição ($As = .25$, $EP = .19$; $Ku = -.36$, $EP = .37$) e uma excelente consistência interna ($\alpha = .93$).

3.3. Procedimentos

Neste estudo foi assumida uma metodologia quantitativa, através de uma recolha de dados em formato online, pela plataforma “Qualtrics”, tendo sido enviado o respetivo link para os participantes responderem aos questionários (Anexo 1).

Para participarem neste estudo, era necessário ser maior de 18 anos e ter uma experiência profissional de pelo menos 1 ano em território português. Este critério de inclusão na amostra tem a ver com o objetivo do estudo que visa investigar de que forma a desigualdade de género afeta aqueles que trabalham em Portugal, e como essa desigualdade influencia a relação entre trabalho e família no contexto português. Para tal exigia-se que os participantes tivessem uma experiência de pelo menos um ano de trabalho e tenham passado o período de adaptação e desenvolvimento ao novo contexto de trabalho em Portugal.

Também foi solicitado que o participante assinasse um consentimento informado – ver anexo- que confirmava que era maior de 18 anos e que trabalhou pelo menos um ano em Portugal e que está esclarecido sobre do objetivo desse estudo. O participante também foi informado que a privacidade, o anonimato e a confidencialidade das respostas seriam asseguradas, assim como a proteção dos seus dados pessoais.

4. Resultados

Para analisar os dados obtidos no questionário, foi utilizado o programa IBM SPSS *Statistics (Statistical Package for the Social Sciences)*, versão 28.0. Assim, foi feita a análise de correlação das três variáveis – suporte organizacional, stress ocupacional e conflito trabalho-família, como também a análise da variável género em comparação a essas três variáveis separadamente.

Ao realizar a análise no SPSS das 2 hipóteses de investigação formuladas, a partir dos objetivos específicos definidos previamente, a partir da revisão da literatura:

- A 1ª foi confirmada: *Espera-se encontrar correlações entre o stress ocupacional, o suporte organizacional e o conflito trabalho-família;*
- Contudo a 2ª foi infirmada: *“Espera-se encontrar diferenças significativas relativamente ao género. Isto é, as mulheres terão representações mais negativas do que os homens nas dimensões: no stress ocupacional, no suporte organizacional e no conflito trabalho-família”,* como se poderá comprovar nos resultados das relações apresentadas de seguida.

4.1. Correlação stress ocupacional, suporte organizacional e conflito trabalho-família

Para fazer a análise da primeira hipótese de investigação, foi feito um teste de correlação, a fim de verificar a correlação entre as variáveis de “suporte ocupacional” das empresas ($M = 3.5$, $DP = .96$), a perceção de “stress ocupacional” ($M = 2.88$, $DP = .87$) e o “conflito trabalho-família” ($M = 2.52$, $DP = .81$). Assim, foi necessário realizar a análise dos pressupostos e por meio do teste de normalidade, percebido que não há normalidade na distribuição, sendo assim necessário realizar um teste de correlação não-paramétrico. Foi possível verificar que a correlação entre as três variáveis é estatisticamente significativa.

A partir dos resultados, foi perceptível que há uma correlação moderada positiva, estatisticamente significativa entre o stress ocupacional e o conflito trabalho-família [$r_s(150) = .66$, $p < .001$]. À medida que aumenta o stress ocupacional, o conflito do trabalho-família também aumenta.

Regista-se também uma correlação significativa entre o suporte organizacional e o conflito trabalho família, no entanto é uma correlação moderada negativa. Assim, quando há um aumento no suporte organizacional, há uma diminuição no conflito do trabalho-família [$r_s(162) = -.49$, $p < .001$].

Também há uma correlação moderada negativa entre o stress ocupacional e o suporte organizacional [$r_s(161) = -.43, p < .001$]. Ou seja, quanto mais stress ocupacional o indivíduo percebe, menos suporte organizacional ele recebe por parte da empresa.

Face aos resultados, a primeira hipótese deste estudo foi confirmada, consolidando a ideia de que o stress ocupacional, o suporte organizacional e o conflito trabalho-família estão correlacionados entre si.

Tabela 2: Correlação: Conflito trabalho-família vs. Stress ocupacional (SL) vs. Suporte organizacional

Variáveis	1	2	3
1. Stress Ocupacional	1		
2. Conflito Trabalho-Família	.66*	1	
3. Suporte organizacional	-.43*	-.49*	1

Nota. * = $p < .001$

Tabela 3: Análise Descritiva: Stress Ocupacional, Suporte organizacional e Conflito Trabalho-família

	Mínimo	Máximo	M	DP
Stress Ocupacional (1-5)	1	5	2.88	.87
Suporte Organizacional (1-5)	1	5	3.5	.96
Conflito Trabalho-Família (1-5)	1	5	2.52	.81

Nota. M = Média; DP = Desvio Padrão

4.2. Influência do género no suporte organizacional da empresa/instituição

Em relação à segunda hipótese de investigação, foi feito um *Teste t de student* para amostras independentes. Primeiramente, foram feitos os Testes de normalidade e de Homogeneidade das variâncias – *Teste de Levene* – para avaliar os pressupostos e, assim, foi necessário fazer um teste não-paramétrico, em virtude de ter sido comprovado que o teste de normalidade não segue uma distribuição normal.

Foi realizado um *Teste U de Mann-Whitney*, no qual não foi possível obter diferenças estatisticamente significativas na percepção do “suporte organizacional” ($M = 3.5, DP = .96$) que a mesma sente na empresa/ instituição [$Z(4190.5) = .74, p = .46, r = .05$] com a variável género (Tabela 4). Ou seja, a segunda hipótese de investigação não pode ser confirmada, esta afirma que o género do indivíduo influencia na sua percepção do suporte experienciado no trabalho.

Tabela 4: Amostras Independentes de Resumo de Teste U de Mann-Whitney: Género vs. Suporte Organizacional

N total	183
U de Mann-Whitney	4190.500
Wilcoxon W	6605.500
Estatística de teste	4190.500
Erro padrão	346.889
Estatística de Teste padronizado	.742
Sinal assintótico (teste de dois lados)	.458

4.3. Influência do género nos níveis de stress experimentado no contexto profissional

Foi ainda realizado um *Teste t de student* para amostras independentes. À medida que foi feita a análise de pressupostos com os Testes de normalidade e de Homogeneidade das variâncias – *Teste de Levene* –, é possível perceber que o pressuposto de não correspondeu ao que se esperava e assim teve de ser realizado um teste não-paramétrico.

Da mesma forma, foi realizado um *Teste U de Mann-Whitney*, para analisar as variantes “stress ocupacional” ($M = 2,88$, $DP = .87$) e género. Com isso, também não obteve resultados estatisticamente significativos nos níveis de stress experimentado no contexto profissional [$Z(3083) = -.74$, $p = .46$, $r = -.0.06$] em comparação com a variável género (Tabela 5). Em outras palavras, a investigação que indica que o género do indivíduo tem influência nos níveis de stress que são experimentados no ambiente de trabalho também não foi confirmada.

Tabela 5: Amostras Independentes de Resumo de Teste U de Mann-Whitney: Género vs. Stress Ocupacional (SL)

N total	168
U de Mann-Whitney	3083
Wilcoxon W	5099
Estatística de teste	3083
Erro padrão	305.150
Estatística de Teste padronizado	-.736
Sinal assintótico (teste de dois lados)	.462

4.4. Influência do género na percepção do conflito trabalho-família

Assim, foi verificado que não há diferenças estatisticamente significativas na percepção do “Conflito Trabalho-Família” ($M = 2.52$, $DP = .81$) [$t(168) = -.58$, $p = .47$, $d = .81$] com a

5. Discussão dos resultados

Face aos resultados apresentados, a partir desta amostra, é possível afirmar que, o stress organizacional afeta e fomenta o conflito trabalho-família. Por outro lado, à medida que a empresa promove nos seus funcionários mais suporte organizacional, reflete-se de forma positiva na vida dos mesmos e diminui o conflito trabalho-família. Segundo Dejours (2015), ainda que o horário de trabalho do indivíduo tenha finalizado, este permanece na mente do trabalhador, quer em questões relacionadas com o trabalho, quer em falar e agir de acordo com as regras e normas que tem de cumprir nesse contexto. Deste modo, é de referir que, pelo facto de o trabalhador continuar com esta pressão, após a conclusão da jornada de trabalho, se este não for um peso suportável e o trabalho estiver a causar stress, acaba por promover consequências para si próprio e para a sua família, emergindo o conflito trabalho-família. Assim, é essencial promover um ambiente de trabalho seguro e que dê ao trabalhador satisfação e pertença para que, assim, o consiga realizar com o menor stress possível e com o maior suporte organizacional possível.

Isto é algo que, nos dias atuais, já está muito mais aberto a discussão e vêm sendo criados espaços e formas diferentes para que a população tenha, na sua maioria, mais tempo para as suas relações pessoais e tempo para a família. No entanto, ainda é necessário que as empresas tenham atenção a esta realidade e se organizem para que a qualidade do trabalho e da vida dos indivíduos melhorem, porque isso influencia diretamente a produtividade dos seus trabalhadores.

De acordo com Neto e Cruz (2017), quando os trabalhadores têm mais conhecimento das dinâmicas da empresa/ instituição onde trabalham e comunicam abertamente acerca das mesmas sentem-se mais integrados e desenvolvem um maior compromisso e a motivação, com efeitos na produtividade e no envolvimento, sendo imprescindível que haja essa troca, pois acaba por favorecer tanto a empresa quanto os seus trabalhadores.

Um ponto que foi sublinhado na questão em aberto no final do questionário/escalas – na área designada para a realização de algum comentário sobre o questionário ou sobre o referente assunto –, foi salientado, nos discursos dos participantes, a necessidade de se ganhar cada vez mais dinheiro, o que acaba por desencadear no indivíduo uma exaustão pessoal. Ou seja, foi expresso pelos participantes que é necessário ter mais do que um emprego ou ter de trabalhar mais para conseguir ter uma qualidade de vida melhor (*“Para aumentar a rentabilidade, temos que trabalhar mais e causa mais stress”*; P1), assim, o stress é causado

por esse excesso e por essa necessidade (*“Pelas questões, compreendi que há uma tendência a relacionar a exigência do emprego com a falta de tempo. No meu caso, e o que sinto na generalidade, é que não são as más condições de trabalho que geram esse stress. O facto de serem necessários três trabalhos é a real fonte do problema.”*; (P2). Portanto, é notório no discurso do participante (P2) que a “falta de tempo” está, normalmente, relacionada com a exigência do emprego, o que pelo ponto de vista dele não é verdade. No questionário e no estudo feitos até então, é referido que o emprego é responsável por essa “falta de tempo” e por não oferecer ao funcionário o que o mesmo necessita para conseguir satisfazer questões pessoais, o que gera stress e conflito trabalho-família. O participante (P2) refere que “não são as más condições de trabalho que geram o stress”, mas sim o facto de “serem necessários três trabalho”

Assim, como já foi mencionado, a remuneração insatisfatória e insuficiente são as principais causas de stress ocupacional, afetando de forma direta o conflito trabalho-família, porque, o indivíduo ao ter de investir mais tempo no trabalho para aumentar a remuneração dos gastos diários da família deixa de dispor de tempo para conviver e dedicar-se às tarefas familiares. Deste modo, é imperativo que as empresas e as instituições alterem as suas políticas de funcionamento para que isso não tenha impacto negativo nos trabalhadores e os mesmos tenham de trabalhar em dois ou mais empregos para sobreviverem. Tanto o participante um quanto o dois são do género masculino e compartilham esta ideia de *“falta de tempo para a família”* em virtude da sobrecarga de trabalhos, em virtude dos salários baixos.

Os resultados desta pesquisa, na linha de estudos realizados (Poelmans et al., 2008; Vercruyssen, 2013) apontam para uma relação entre o stress ocupacional, suporte organizacional e conflito trabalho-família, confirmando a 1ª hipótese de investigação. O mesmo não aconteceu relativamente a 2ª hipótese de investigação, que previa diferenças de género. no stress ocupacional, suporte organizacional e conflito trabalho. Este estudo aponta que homens e mulheres experienciam de forma semelhante o suporte organizacional, stress ocupacional e o conflito trabalho-família. Estes resultados poderão ser explicados por fatores de transformações histórico e sociais, de reconhecimento da mulher no mundo do trabalho em articulação com as tarefas domésticas, a maior colaboração do género masculino na partilha das tarefas na família e ainda, as condições do mundo do trabalho no contexto português. que acabam por afetar e produzir stress excessivo para poderem - homem e mulher - articularem as exigências do trabalho e as tarefas familiares. Sublinhe-se que os trabalhadores em Portugal trabalham mais horas do que a média europeia. Embora o contrato de trabalho seja de 40 horas semanais, os

portugueses trabalham em média 41,1 horas semanais, sendo o quinto valor mais alto entre os 29 países da UE (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2020). Para além disso, gastam, em média, 8 horas e 11 minutos do seu tempo semanal para se deslocarem para os seus trabalhos. Como consequência do stress do trabalho aumenta a possibilidade de 35% de trabalhadores desenvolverem uma doença física e 20% de causar mortalidade (Goh et al., 2015, *cit in* Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2020).

Para além das vulnerabilidades da saúde física e psicológica salientadas, outro ponto a destacar no stress no trabalho é a remuneração insuficiente para responder aos compromissos pessoais e familiares. Segundo dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), em Portugal, a renda média líquida ajustada *per capita* é de 21.203 dólares por ano, inferior à média líquida *per capita* da OCDE, de 33.604 dólares por ano (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico - OCDE, 2024). A média da OCDE é referente a um fórum de países que se descrevem comprometidos com a democracia e economia de mercado, estando dentro dessa organização a maioria dos países da Europa, como também a Coreia do Sul, Estados Unidos, Canadá, Austrália, Japão, Chile, entre outros. Face a estes dados, constata-se que Portugal e os trabalhadores portugueses encontram-se em desvantagem no que se refere à remuneração perante o trabalho que prestam às empresas e instituições.

Outro ponto que deve ser debatido é que o machismo e o modelo patriarcal, não afetam somente as mulheres, pois este modelo de sociedade faz com que homens sejam pressionados constantemente para não mostrarem qualquer tipo de fragilidade, assumindo a responsabilidade pelo sustento total da família, gerando stress por ter de carregar esse compromisso sozinho. Com essa responsabilidade, os homens, muitas vezes, têm de trabalhar em mais de um emprego e têm de estar disponíveis para tal, não podendo reclamar nem compartilhar os seus sentimentos com outrem.

De acordo com Braz (2005), os homens têm um desfavorecimento significativo no que toca à saúde, visto que recorrem menos às consultas e procuram a urgência somente quando já não suportam mais a doença. Isso deve-se ao facto de terem sido educados para serem fortes e proteger os demais, o que os coloca numa posição de vulnerabilidade física e psíquica, criando a ideia de que não pode adoecer ou ser frágil. Porém, não afeta apenas a saúde por si só, abrangendo também áreas em que os mesmos são mais pressionados, como o trabalho.

Para além disso, vivemos numa sociedade onde cada vez mais é normalizado o trabalho excessivo e ter de provar que se é merecedor de estar naquele local. Com este modelo de trabalho e emprego, qualquer pessoa é descartável, tornando não só o ambiente instável, como

a situação económica pessoal e, conseqüentemente, a familiar. Conforme Davis (1992), cada pessoa tende a desenvolver determinadas forças motivacionais como produto do ambiente cultural no qual vive. Face a isto, a maneira como o indivíduo é afetado pelo meio estende-se ao seu trabalho e à sua percepção de vida, o que leva as pessoas a normalizarem o stress excessivo no seu trabalho ou nas tarefas de casa. Perceber que isso é um problema gera um desconforto maior e uma “necessidade” de a pessoa fazer algo para mudar, o que, muitas vezes, se torna impossível porque implica mudar a própria mentalidade, como toda uma sociedade, com as suas crenças e os seus hábitos já normalizados.

De acordo com o pesquisador Hans Seyle (1936, *cit in* Rodrigues et al., 1992), as reações que o ser humano tem ao agente estressor passam por três fases. Quando o mesmo é exposto a um estímulo – ou diversos – que, para ele, é ameaçador, sendo físico, químico, biológico ou psicossocial, isso tem uma resposta no indivíduo e desencadeia um conjunto de reações. A soma dessas reações é chamada por Seyle (1936, *cit in* Rodrigues et al., 1992) de Síndrome Geral de adaptação. Esta síndrome é esquematizada em três fases fundamentais: 1- reação de alarme; 2- fase de resistência; 3- fase de exaustão, esgotamento ou falência. A primeira fase, que é a reação de alarme, é quando o indivíduo recebe estímulos aos quais não se encontra qualitativamente e quantitativamente adaptado, e assim, obtém-se a soma das reações desses estímulos, o que tem por consequência sintomas que podem identificar o stress. Na segunda fase, a fase de resistência, o indivíduo, à medida que recebe de maneira prolongada todos os estímulos e stress decorrentes da primeira fase, acaba por se adaptar à situação pelo qual está passando, em virtude da continuidade de sua ação. Com isso, diminuem ou cessam os sintomas iniciais. Numa terceira fase, que engloba a fase de exaustão, reaparece a reação de alarme, por esse estímulo estar a aparecer de forma repetitiva e exaustiva para a pessoa, o que gera um esgotamento e uma perda de adaptação à ação prolongada, causando a diminuição das reservas energéticas e stress crónico.

Se há momentos em que os indivíduos se adaptam e tentam lidar com a situação da melhor forma possível, também há a fases em que essa realidade se torna parte do indivíduo que não consegue sair e perceber que algo precisa de ser mudado, relacionando-se com o modelo patriarcal anteriormente referido. Este modelo tende a ser muito prejudicial para as mulheres e impediu-as, por muito tempo, de estarem no ambiente de trabalho e serem independentes. Com este *background* histórico, elas acabam por sentir o stress no trabalho e na família e têm de suportar estas condições para conseguir progredir profissionalmente e conquistar o seu espaço. Mas também os homens são afetados de maneira radical. Para a

sociedade, já está normalizada essa carga de responsabilidade que os homens passam a ter pela cultura patriarcal e pelo machismo que suscita nos homens não cederem e não reclamarem do quanto devem trabalhar para sustentar a sua família. Com toda essa pressão, de facto, é notória a pressão que existe no género masculino e como isso afeta a saúde mental dos homens, causando stress ocupacional, entre outros.

6. Considerações finais

Esta investigação visa promover a discussão sobre a realidade laboral e a situação de stress e de suporte dos trabalhadores em Portugal, para que estes sejam priorizados e para que haja um enfoque na qualidade de vida dos mesmos. Além disso, o conflito trabalho-família vem ganhando espaço pela sua importância e pelo impacto que causa no ambiente de trabalho. Ao mesmo tempo que existe a mudança nesse local e a mudança de gerações é perceptível que é necessário que sejam tomadas medidas para proporcionarem uma melhor qualidade de vida pessoal, social e familiar os trabalhadores.

A partir deste estudo, conclui-se que tanto homens como mulheres sofrem de stress e de conflito trabalho-família. Face a esta realidade, urge que se tomem medidas transformadoras para não ser normalizada a existência de indivíduos disfuncionais em relação à sua saúde, cada vez mais *stressados* que não conseguem corresponder à responsabilidade que têm no trabalho, à responsabilidade perante si próprios – de se cuidar e tratar da sua saúde – e à responsabilidade que têm para com a sua família.

Face a estes resultados, devem ser consideradas certas medidas para que esta realidade seja alterada e que seja possível uma sociedade funcional que trabalhe, para o desenvolvimento das comunidades, mas de forma saudável. Um dos pontos a considerar e que foi retratado anteriormente neste trabalho é o trabalho remoto ou trabalho híbrido, que, apesar de ter algumas limitações devem ser melhoradas – como conseguir manter uma comunicação ativa com os trabalhadores ou manter a produtividade –, é um bom ponto de partida para certas situações favoráveis aos trabalhadores. No questionário – na parte designada para observações e comentários – foi obtido um comentário sobre o trabalho remoto com uma perspetiva positiva em relação ao mesmo (“*Trabalho a partir de casa desde março 2020 – pandemia – e faço melhor gestão do tempo entre trabalho e família.*”; P3). Este regime é cada vez mais comum, e, em 2024, segundo o Instituto Nacional de Estatística, 19,7% da população empregada de Portugal realiza o regime de teletrabalho, 1,8 p.p. do que igual período de 2023 (Instituto Nacional de Estatística, 2024). Face a isto, estes malefícios ou adversidades podem ser

analisados e superados à medida que desenvolvem estratégias para fazer com que os trabalhadores continuem motivados e focados no trabalho, conseguindo, ao mesmo tempo, desfrutar dos benefícios do trabalho remoto ou híbrido, nomeadamente mais tempo com a família ou rotinas mais bem planeadas em prol da sua saúde.

Para além disso, também podem ser tomadas medidas que favoreçam o ambiente de trabalho e o trabalhador, como, por exemplo, a boa comunicação entre os colegas de trabalho e pessoas em cargos de chefia – desenvolvendo a cultura do *feedback* mútuo. São importantes os incentivos aos trabalhadores, promovendo o reconhecimento profissional e a valorização verbal do trabalho através do enaltecimento das qualidades e das atitudes positivas que os trabalhadores façam – por exemplo, elogios quando oportunos –, como também a remuneração satisfatória. Esta é deveras importante, como foi visto nos relatos anteriores, porque, quando isso ocorra, os trabalhadores podem dedicar-se ao trabalho sem maiores preocupações para com o sustento da família e simultaneamente sentem-se mais motivados e disponíveis para o trabalho. Quando se concentra no ambiente de trabalho, é importante que, ao mesmo tempo em que há esse incentivo pessoal, também se resguardem os trabalhadores para que eles não sejam expostos a trabalhos excessivos, superando as horas de trabalho e desenvolvendo o stress e a instabilidade nesse setor. É imprescindível alcançar-se o justo equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar. Os resultados deste estudo apontam que quando existe uma relação positiva entre o suporte organizacional de apoio nas empresas constata-se uma diminuição do stress ocupacional e o conflito trabalho-família, contribuindo para a qualidade de vida do trabalhador: homem ou mulher.

Assim, no que concerne o conflito trabalho-família, os resultados de outros estudos como o de Piszczek (2020) indicam que as iniciativas de cuidados com a família do trabalhador como as licenças parentais remuneradas, as creches no local de trabalho, a ajuda aos custos familiares da creche, suscitam em uma redução na rotatividade entre as mulheres e uma tendência no crescimento do desempenho organizacional de todos os trabalhadores. Assim, quando as empresas contribuem para responder às necessidades dos funcionários/trabalhadores maior será o envolvimento dos mesmos no contexto de trabalho.

Neste contexto, também é importante que seja uma prioridade para as empresas valorizar a diversidade. Isto é, reunir profissionais que tenham perfis diferenciados – com ideias diversas, género, etnia, nacionalidade, presença de filhos – e, assim, tenham visões mais ricas sobre as diversas questões, criando na empresa/ instituição ambientes mais democráticos e criatividade para inovação, para além de uma maior inclusão. Além disso, também é importante

trabalhar o crescimento dessas pessoas na empresa, provendo a igualdade de género. No presente estudo, foi perguntado aos participantes se pertenciam a um cargo de chefia ou não: 34,5% das mulheres responderam que “sim”, enquanto 52,1% dos homens responderam que “sim”. Assim, não é suficiente ter mulheres na equipa, também é importante ter espaço para o crescimento e para crescerem dentro da empresa e desenvolverem cargos de liderança.

Sublinhe-se ainda que o presente trabalho esteve sujeito a algumas limitações que acabaram por influenciar o modo como a investigação se desenvolveu e os resultados na generalidade. Uma limitação que deve ser considerada é a dimensão reduzida e pouco diferenciada da amostra do estudo, registando-se uma maior participação do género feminino em relação ao masculino. Em estudos futuros, é necessário alargar a dimensão da amostra, e registar-se um equilíbrio entre os géneros. O facto de haver um desequilíbrio de género na amostra e ter um número reduzido de participantes não permitiu registar diferenças significativas relativamente ao género nas múltiplas dimensões em avaliação.

Neste estudo, recorreu-se a uma metodologia quantitativa, por meio da administração de questionário (*self-reports*). Esta metodologia aporta algumas limitações para o estudo, uma vez que, quando uma pessoa participa num questionário, tende a responder de forma análoga a todas as questões, segundo a desejabilidade social, o que resulta em valores intermédios e sem claro posicionamento tanto positiva quanto negativamente (Jones et al., 2008). Para estudos futuros, seria interessante que fosse realizada uma metodologia mista: uma análise quantitativa a uma grande amostra, equilibrada em termos de género, nível socio económico e idade, em articulação uma amostra qualitativa, para aceder os significados e sentidos que atribuem à realidade dos contextos do trabalho e seu impacto na qualidade de vida pessoal e familiar. Aliás, os discursos reduzidos das questões abertas do questionário clarificaram algumas questões referentes ao trabalho. Contudo, em virtude de serem breves discursos, não podem ser considerados significativos e representativos da amostra.

Este modesto contributo de investigação focalizou-se na compreensão do stress ocupacional dos participantes face ao seu trabalho e qual o nível de suporte organizacional das empresas e múltiplos contextos de trabalho perante situações de conflito trabalho-família. Em estudos futuros, a desenvolver, seria relevante compreender o estado de saúde mental destas pessoas, para poder avaliar se se encontram exaustas, cansadas, tristes, deprimidas, ansiosas... fruto do stress do contexto de trabalho ou por razões da estrutura de personalidade que se revela no assumir dos múltiplos papéis: esposo/a, mãe/pai.

Em suma, apesar de não ter sido possível encontrar resultados significativos quanto ao gênero, devido ao número reduzido de participantes do gênero masculino, como já foi salientado, é imprescindível que esta dimensão seja objeto de estudos futuros, por se tratar de uma temática com forte relevância social, política, familiar, a nível nacional e internacional: Urge criar condições de dignidade no trabalho, sem discriminação de gênero, desafiando os contextos de trabalho e as empresas a valorizarem a diversidade. Isto é, reunir profissionais que tenham perfis diferenciados: com ideias diversas, gênero, etnia, nacionalidade, família/trabalho, constituindo como contextos democráticos promotores da criatividade para inovação, rumo a uma maior inclusão.

Referencias bibliográficas

- Almeida, T. F. O. (2021). *A relação da percepção do suporte organizacional com o bem-estar dos trabalhadores das plataformas digitais e o papel moderador da motivação para com o trabalho*. Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos. <http://hdl.handle.net/10400.14/34946>
- Amigo, I., Asensio, E., Menéndez, I., Redondo, S. & Ledesma, J. A. (2014). Working in direct contact with the public as a predictor of burnout in the banking sector. *Psicothema*, 26(2), 222–226. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.282>
- Braz, M. (2005). A construção da subjetividade masculina e seu impacto sobre a saúde do homem: reflexão bioética sobre justiça distributiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10(1), 97–104. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232005000100016>
- Brunner, L. S., Suddarth D. S. (2000). *Tratado de enfermagem médico-cirúrgica*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008). *Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura*. *Ciência, Cuidado E Saúde*, 7(2), 234-240. <https://doi.org/10.4025/ciencuidsaude.v7i2.5010>
- Camilo, J., Fortim, I., Aguerre, P. (2019). *Práticas de gestão da diversidade nas organizações*. Editora SENAC São Paulo.
- Castro, A. B. C., Santos, J. S., Santos, J. S. (2018). *Gênero, patriarcado, divisão sexual do trabalho e a força de trabalho feminina na sociedade capitalista*. https://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51197-29062018-084053.pdf
- Comissão para a cidadania e igualdade de género (2023). Igualdade de Género em Portugal – Boletim estatístico 2023.
- Cruz, N. G., Lima, G. H., Durso, S. O., Cunha, J. V. A., (2018). Desigualdade de género em empresas de Davis, K., John W. (1992). *Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Psicológica*. São auditoria externa. Paulo: Pioneira.
- Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: estudo de psicologia do trabalho*. 6ª edição. São Paulo: Cortez.
- Diário de Notícias (2021). Mulheres trabalham mais uma hora e 13 minutos por dia do que os homens.
- Diário de notícias (2023). Do assédio como problema social.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eksi, H., Ozgenel, M., & Demirci, M. E. (2020). The Mediator Role of Organizational Support in the Relationship between Organizational Identity and Organizational Stress. *International Journal of Educational Methodology*, 6(3), 643-653

- Faustino, M. J. (2021). Sofia Arruda, a culpabilização das mulheres e o manual para vítimas perfeitas. *Journal Público*.
- Fleck, M. P. A. (2000). O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. *Revista Ciência e Saúde Coletiva [online]*, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000.
- Fontaine, A., Andrade, C., Matias, M., Gato, J. & Mendonça, M. (2007). Family and work division in dual earner families in Portugal. In I. Crespi (Ed.), *Gender mainstreaming and 30 family policy in Europe: Perspectives, research and debates* (pp.167-198). Milan, Italy: Vita e Pensiero
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*;30(1):159– 165. doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Gomes, R. (2010). Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG). *Universidade do Minho*. Escola de psicologia.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Haicault, M. (2020). La charge mentale. Histoire d’une notion charnière (1976-2020). Hal. <https://hal.science/hal-02881589>.
- Hochschild, A., Machung, A. (1989). The second shift: working families and the revolution at home. *Editor Penguin Group*.
- Jones, S., Murphy, F., Edwards, M., & James, J. (2008). Doing things differently: advantages and disadvantages of questionnaires. *Nurse researcher*, 15(4), 15-26. <https://doi.org/10.7748/nr2008.07.15.4.15.c6658>
- Kitade, Y. Justi, M. M. (2019). O surgimento do stress ocupacional e as principais causas e consequências no ambiente de trabalho. *EHumanitas: Revista eletrônica das áreas sociais e humanas do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – Araçatuba*.
- Lusa (2023). Intervenção na saúde mental e 'burnout' nas empresas é prioritária - estudo. *Lusa – Agência de notícias de Portugal*.
- Mangannelli, A. (2012). A mão invisível no Teto de Vidro. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Economia do Desenvolvimento, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Martins, F. B. (2021). A Relação entre a Satisfação no Trabalho e o Stress Profissional dos Portugueses e a sua Influência nos Significados Atribuídos ao Trabalho. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação Universidade do Porto.
- Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. (2001). Job burnout. *Annu Rev Psychol*.
- Mendes, R. A. (2012). Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas. *Barueri*, São Paulo: Manole.

- Moço, I., Lopes, S., Soares, R. R. (2020). Desafios da gestão de pessoas em trabalho remoto. Lisboa, Portugal: Faculdade de Ciências Empresariais e Sociais da Universidade Europeia.
- Neto, C. F., & Cruz, S. A. (2017). Comunicação interna e comprometimento organizacional: o caso da Autoridade para as Condições do Trabalho. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, XXXIV, 47–72. <https://doi.org/10.21747/08723419/soc34a3>
- Observador (2022). Mulheres reformam-se mais tarde do que homens e com pensões 40% mais baixas. Em 2021 média de novas reformas não ultrapassou 450 euros.
- Organização Internacional do Trabalho (2023). Spotlight on Work Statistics nº12. New data shine light on gender gaps in the labour market.
- Organização para a cooperação e desenvolvimento económico (2024). Portugal.
- Oliveira L. E. L., Paula, R. L. (2021). Qualidade de vida no Trabalho: O impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador. Dissertação de Bacharel em Administração. *Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos*.
- Oliveira, V. M. C., & Wichmann, R. M. (2022). Desigualdade de gênero no Brasil: uma análise das diferenças salariais e estrutura hierárquicas nas instituições financeiras em 2020. *Revista Debates em Economia Aplicada–REDEA*, 2(4).
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020). O Custo do Stress e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho em Portugal. *Gabinete de Estudos OPP*.
- Pereira, S., Ribeiro, C., Pereira, P. (2016). Diferenças de género na conciliação profissional e familiar. *Gestão e Desenvolvimento*, (24), 95-107. <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2016.283>
- Piszczek, M. M. (2020). Reciprocal Relationships Between Workplace Childcare Initiatives and Collective Turnover Rates of Men and Women. *Journal of Management*, 46(3), 470-494. <https://doi.org/10.1177/0149206318799480>
- Queirós, C. (2023, 10 de novembro). Burnout – Cristina Queirós - *TEDxMatosinhos* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=XpuS-y06yXY>
- Rodrigues, A. L., Gasparini, A. C. L. F. (1992). Uma perspectiva psicossocial em psicossomática: via estresse e trabalho. *Psicossomática hoje*. Porto Alegre: Artes Médicas,
- Santos, J., V., Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Percepção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa. *Laboratório de Psicologia*, 8, 213-223. <http://hdl.handle.net/10400.12/3427>
- Singh, R., Zhang, Y. J., Wan, M., Fouad, N., (2018). Why do women engineers leave the engineering profession? The roles of work–family conflict, occupational commitment, and perceived organizational support. *Human resource management*, v. 57, n. 4, p. 901-914. <https://doi.org/10.1002/hrm.21900>
- Vaz, D. V. (2013). O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia E Sociedade*, 22(3), 765–790. <https://doi.org/10.1590/S0104-06182013000300007>

- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further Validation of Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment Scales Among Portuguese Working Parents. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 329–344. <https://doi.org/10.1177/1069072713493987>
- Vercruyssen, A. (2013). Work-family conflict and stress: indications of the distinctiveness of role combination stress for Belgian working mothers. *Community, Work & Family*, 16(4), 357–371.
- Xu, Z., & Yang, F. (2021). The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role? *Current Psychology*, 40(1), 402-413.

Anexos

1- Questionário

Informações sobre a participação do estudo

Este questionário foi elaborado por Sophia Ribeiro de Castro Ramos, estudante da faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto do Mestrado em Psicologia das Organizações, do Trabalho e Social. Esta dissertação tem como orientador o Professor Carlos Manuel Gonçalves. O presente estudo tem como objetivo analisar como a desigualdade de género nos contextos profissionais e impacto na articulação trabalho-família.

A **idade mínima** para responder ao questionário é de **18 anos** e é **necessário que tenha sido integrado ao grupo de trabalhadores ativos por pelo menos um ano em Portugal durante seu percurso de vida** para responder a este questionário. As respostas a este estudo são totalmente anónimas e confidenciais. Os dados recolhidos não serão analisados individualmente, mas de forma agregada, ou seja, no conjunto das respostas dadas por todas as pessoas que respondem ao estudo. A privacidade e confidencialidade das respostas serão asseguradas, assim como a proteção de dados pessoais. Os dados serão armazenados e conservados apenas pelo período necessário para cumprir as finalidades que motivaram a sua recolha e tratamento e a recolha e tratamento de dados é, exclusivamente, para fins de investigação científica.

Ao responder a este questionário está a declarar que tem 18 anos ou mais. Para esclarecer qualquer questão acerca deste estudo poderá me contactar através do seguinte endereço eletrónico: up201808949@up.pt

CONSENTIMENTO INFORMADA. Concordo em participar no estudo de investigação. Compreendo o objetivo e a natureza desse estudo e estou a participar voluntariamente. Compreendo que posso retirar-me do estudo a qualquer altura sem qualquer penalização ou consequências.

- | |
|--------|
| 1. Sim |
| 2. Não |

Dados de caracterização

Q_SProf. Situação profissional (se for estudante e estiver empregado, selecionar "empregado")	1	Empregado(a)
	2	Desempregado(a) (se respondeu "desempregado" responda ao resto das questões de acordo com o seu último emprego)
	3	Estudante
	4	Reformado(a)/Pensionista (responda ao resto das questões de acordo com o seu último emprego)
	5	Outro __

SEXO. Sexo	1	Feminino
	2	Masculino
	3	Outro __
	9	Prefiro não responder
EC. Estado civil	1	Solteiro(a)
	2	Casado(a) / União de facto
	3	Divorciado(a)
	4	Viúvo(a)
	5	Outro __
IDADE. Idade (em anos).		

NAT. Em que país nasceu?	1	Portugal
	2	Brasil
	3	Outro __

RES. Em que país reside atualmente?	1	Portugal
	2	Brasil
	3	Outro __

Escolaridade. Nível de escolaridade	1	Ensino básico
	2	Ensino secundário
	3	Ensino superior – Licenciatura
	4	Ensino superior - Mestrado
	5	Ensino superior - Doutoramento
	6	Outro __

SA. Setor de atividade	1	Primário (agricultura, silvicultura, pescas, pecuária e atividades extrativas)
	2	Secundário (atividades de indústrias transformadoras, eletricidade, gás e água, construção civil e obras públicas)

	3	Terciário (comércio, transportes, administração pública, comunicações e restantes serviços)
	4	Outro __

AO. Antiguidade na Organização/instituição (em anos)		
---	--	--

CHEFIA. Exerce algum cargo de chefia?	1	Sim
	2	Não

INST. Instituição	1	Pública
	2	Privada
	3	Público-Privada

REND. Rendimento Líquido mensal, sem subsídio de alimentação, através desta organização/instituição:	1	até 680,00€
	2	De 681,00€ até 800,00€
	3	De 801,00€ até 1000,00€
	4	De 1001,00€ até 1300,00€
	5	De 1301,00€ até 1600,00€
	6	Mais do que 1600,00€
	9	Prefiro não responder

Agregado. Agregado familiar (selecionar todas as pessoas com as quais mora)	1	Mães/Pais / Avós(ôs) / Tias(os)
	2	Filhos
	3	Sozinho(a)
	4	Marido/Esposa
	5	Colegas de apartamento/casa
	6	Outro __

FILHOS. Tem filhos?	1	Sim
	2	Não

FILHOS_Q. Quantos?	
FILHOS_I. Idade	

Secção I – Escala de percepção e suporte organizacional (Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington e Sowa (1986))

EPO. Por favor, expresse o seu grau de concordância com as seguintes afirmações. Considere uma escala crescente de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente):	1. Discordo Totalmente	2.	3.	4.	5. Concordo Totalmente
1. A organização/instituição valoriza o meu contributo para o bem-estar institucional.	1	2	3	4	5
2. A organização/instituição não aprecia devidamente o meu esforço profissional.	1	2	3	4	5
3. A organização/instituição ignora os meus protestos.	1	2	3	4	5

4. A organização/instituição preocupa-se realmente com o meu bem-estar	1	2	3	4	5
5. Mesmo o que desempenha o meu trabalho o melhor possível, a organização/instituição não iria aperceber-se	1	2	3	4	5
6. A organização/instituição preocupa-se com a minha satisfação profissional.	1	2	3	4	5
7. A organização/instituição demonstra muito pouca preocupação por mim.	1	2	3	4	5
8. A organização/instituição preza a minha realização profissional.	1	2	3	4	5

Secção II – Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG) (Gomes, 2010)

SL. Apresentam-se seguidamente várias fontes potencialmente geradoras de “stress” na sua atividade profissional. Por favor, assinale o número que melhor indicar o nível de stress/pressão gerado por cada potencial fonte de stress no exercício da sua atividade profissional (1=Nenhum stress; 5=Elevado stress). Se alguma das situações referidas não se aplicar ao seu caso particular, por favor não responda a essa questão deixando-a “em branco.”	1. Nenhum stress	2.	3.	4.	5.Elevado stress
1. A falta de possibilidades de desenvolvimento e promoção na carreira.	1	2	3	4	5
2. Atitudes negativas relativamente ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)	1	2	3	4	5
3. Falta de tempo para manter uma boa relação com as pessoas mais próximas (ex: cônjuge, filhos, amigos, etc.)	1	2	3	4	5
4. Conflitos e problemas com colegas de trabalho	1	2	3	4	5
5. Trabalhar muitas horas seguidas	1	2	3	4	5

6. Viver com os recursos financeiros/salário de que disponho	1	2	3	4	5
7. Falta de condições de trabalho	1	2	3	4	5
8. Incompreensão face ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)	1	2	3	4	5
9. Falta de materiais e equipamentos para realizar o meu trabalho.	1	2	3	4	5
10. O excesso de trabalho e/ou tarefas de carácter burocrático	1	2	3	4	5
11. Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho.	1	2	3	4	5
12. Conflitos e problemas com superiores hierárquicos	1	2	3	4	5
13. Cumprir com aquilo que é esperado pelas pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)	1	2	3	4	5
14. Falta de tempo para dar apoio e conviver com a minha família/amigos	1	2	3	4	5

15. Falta de perspectivas de progressão na carreira.	1	2	3	4	5
16. A sobrecarga ou excesso de trabalho	1	2	3	4	5
17. Os conflitos interpessoais com outros colegas de trabalho	1	2	3	4	5
18. Falta de meios e condições de trabalho.	1	2	3	4	5
19. Salário inadequado/insuficiente	1	2	3	4	5
20. A falta de apoio e ajuda por parte dos meus superiores	1	2	3	4	5
21. Nível de exigência das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)	1	2	3	4	5
22. Comportamentos incorretos e/ou inadequados de colegas de trabalho	1	2	3	4	5
23. Falta de tempo para estar com a família/amigos	1	2	3	4	5
24. O favoritismo e/ou discriminação “encobertos” no meu local de trabalho por parte dos meus superiores	1	2	3	4	5

Secção III – Work–Family Conflict Scale (WFCS) desenvolvida por Carlson, Kacmar e Williams (2000), adaptada à população portuguesa por Vieira, Lopez e Matos (2014)

WFCS. Por favor, expresse o seu grau de concordância com as seguintes afirmações. Considere uma escala crescente de 1 (Discordo fortemente) a 5 (Concordo fortemente):	1. Discordo fortement e	2.	3.	4.	5. Concordo fortemente
1. O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria	1	2	3	4	5
2. O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades da casa	1	2	3	4	5
3. Tenho de faltar a atividades familiares devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho	1	2	3	4	5
4. Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto para participar em atividades/responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5
5. Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família.	1	2	3	4	5

6. Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou demasiado stressado para fazer as coisas que me dão prazer.	1	2	3	4	5
7. O modo como resolvo problemas no meu trabalho não é eficaz na resolução de problemas em casa	1	2	3	4	5
8. O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim no trabalho não resultariam em casa	1	2	3	4	5
9. O tipo de comportamentos que me levam a ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser um melhor pai/mãe e companheiro/a	1	2	3	4	5
10. O tempo que dedico a responsabilidades/tarefas familiares interfere muitas vezes com as minhas responsabilidades no trabalho.	1	2	3	4	5
11. O tempo que passo com a minha família faz com que muitas vezes não tenha tempo para participar em atividades de trabalho que poderiam ser úteis para a minha carreira.	1	2	3	4	5
12. Tenho de faltar a atividades de trabalho devido ao tempo que tenho de dedicar a responsabilidades familiares	1	2	3	4	5

13. Devido ao stress em casa, estou muitas vezes preocupado com assuntos familiares no trabalho	1	2	3	4	5
14. Porque estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no meu trabalho.	1	2	3	4	5
15. Muitas vezes, a tensão e a ansiedade da minha vida familiar diminuem a minha capacidade para desempenhar o meu trabalho.	1	2	3	4	5
16. O tipo de comportamentos que resultam para mim em casa não parecem ser eficazes no trabalho	1	2	3	4	5
17. O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim em casa não resultariam no trabalho	1	2	3	4	5
18. O modo como resolvo problemas em casa não parece ser tão útil no trabalho.	1	2	3	4	5

Secção V – Observações e comentários

Se tem algum comentário ou observação que gostaria de adicionar, por favor utilize o espaço seguinte.

Obrigada pela sua participação!

