

O papel das exigências e dos recursos no conflito trabalho-família: Um estudo com trabalhadores da indústria

Elisabete Paredes, Cláudia Andrade

¹ Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Oliveira do Hospital, Politécnico de Coimbra, Portugal, Email de contacto: beta.paredes@gmail.com; ² Escola Superior de Educação de Coimbra, Politécnico de Coimbra, Portugal.

Resumo: O conflito entre o trabalho e a vida pessoal é um tema complexo dada a necessidade de responder de forma satisfatória a exigências profissionais e familiares. Este estudo pretendeu analisar a existência de conflito trabalho-família em trabalhadores de uma indústria. Numa amostra de 111 trabalhadores de linhas montagem de uma empresa industrial avaliou-se, com base no modelo Job Demands-Resources JD-R, a importância das exigências e dos recursos do contexto de trabalho na predição do conflito trabalho-família. Ao nível das exigências foram avaliadas as exigências quantitativas, cognitivas, e emocionais, (in) justiça e ritmo de trabalho, e ao nível dos recursos, foram considerados o apoio dos colegas e supervisores, bem como o sentimento de comunidade e as recompensas. Os resultados das regressões lineares permitiram constatar que apenas as exigências emocionais, o ritmo de trabalho e as recompensas predizem o conflito trabalho-família nesta amostra. Os resultados obtidos são discutidos no âmbito dos estudos sobre o conflito trabalho-família.

Palavras-chave: conflito trabalho-família, exigências laborais, recursos laborais, trabalhadores da indústria.

The role of demands and resources in the work-family conflict: A study with industry workers

Abstract: Reconciling work and personal life is a complex topic due to the needs of dealing with demands from professional and family spheres. With a sample of 111 assembly line workers from an industrial company, based on the Job Demands-Resources JD-R model, the importance of work context demands and resources in predicting work-family conflict were assessed. At the level of demands, quantitative, cognitive, and emotional demands, (un) fairness and pace of work were evaluated, and at the level of resources, support from peers and supervisors, as well as community belonging, and rewards were considered in the study. The results of the linear regressions showed that only emotional demands, work pace and rewards predicted the work-family conflict in this sample. The results obtained are discussed in the context of studies on the work-family conflict.

Keywords: work-family conciliation, job demands, job resources, industry workers.

1. Introdução

A análise das relações entre a vida profissional e familiar é uma temática que tem estado na agenda, nos últimos anos, das políticas europeias constituindo-se como um dos grandes desafios dos países desenvolvidos (Andrade, 2013; Matias, Andrade & Fontaine, 2011). A crescente industrialização sentida em Portugal, ao longo das últimas três décadas, alterou de forma significativa os padrões de composição socioprofissional da população portuguesa, com impactos diretos na feminização da população ativa (Perista et al., 2016). Por outro lado, a organização da vida familiar também se reconfigura, trazendo novas exigências aos usos do tempo, no trabalho pago e não pago (Perista et al., 2016).

O interesse pela forma como se articulam as duas esferas (profissional e familiar) surge, assim, como consequência das transformações no mercado de trabalho que vieram não só alargar a tipologia das profissões que podem ser desempenhadas por homens e por mulheres como colocaram, progressivamente, novas exigências para o exercício da atividade profissional que se prendem, entre outros, com níveis de formação mais elevados, necessidades de atualização profissional constante e horários alargados (Andrade, 2015). A par das transformações nos contextos de trabalho assiste-se, também, a mudanças sociais, como, por exemplo, o aumento de famílias com casais de duplo-emprego e dupla-carreira (Amstad et al., 2011), sendo a capacidade de lidar e equilibrar de forma satisfatória as esferas do trabalho e da família vista, por vários autores como um dos desafios das últimas décadas, em muitos países, onde Portugal não é exceção (Amstad, et al., 2011; Andrade, 2013; Matias, Andrade & Fontaine, 2011).

A dificuldade em conciliar, de forma satisfatória, as duas esferas de vida potencia o surgimento do conflito trabalho-família que causa uma diversidade de dificuldades com impacto tanto ao nível individual, como profissional e familiar. O tema passa, assim, a ser alvo da preocupação das organizações na medida em que a prevenção do conflito trabalho-família pode ser um fator chave na competitividade das organizações uma vez que permite garantir a satisfação das necessidades dos colaboradores (Hamid & Amin, 2014). Por outro lado, uma atuação organizacional ao nível da facilitação da boa articulação entre a vida profissional e as outras esferas de vida potencia um conjunto de efeitos positivos que passam tanto pela satisfação no trabalho como pelo maior empenho e envolvimento com organização por parte dos colaboradores (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Hamid & Amin, 2014). Permite, ainda, o desenvolvimento de uma cultura orientada para a coincidência entre valores e objetivos dos colaboradores e da organização contribuindo para a competitividade da mesma (Hamid & Amin, 2014) através da atuação no sentido de prevenir ou atenuar os potenciais efeitos negativos do conflito trabalho-família (Camerino et al., 2010).

O presente estudo pretende dar um contributo para analisar a existência de conflito trabalho-família em trabalhadores de linhas de montagem de uma indústria. Com base no modelo Job Demands-Resources JD-R serão consideradas a importância de um conjunto de exigências e de recursos do contexto de trabalho na predição do conflito trabalho-família.

2. O conflito trabalho-família

A análise do tema do conflito entre o trabalho e a vida familiar, dada a sua importância tanto para as organizações como indivíduos e as suas famílias tem merecido

destaque na literatura focada no campo dos estudos organizacionais. Se a importância de articular o trabalho e família, é um desafio para grande parte das famílias de duplo-emprego, em determinados contextos sociais e organizacionais, este desafio é ainda mais complexo. Assim o referem diversos estudos efetuados no contexto nacional que apontam para dificuldades de gestão satisfatória dos papéis profissionais e familiares por parte das famílias portuguesas (Andrade, 2013; Andrade, 2015; Chambel & Ribeiro, 2014).

Greenhaus e Beutell (1985) definiram o conflito entre trabalho e a família como o fenómeno que ocorre quando as exigências do papel desempenhado numa das dimensões (trabalho ou família) são incompatíveis, interferem ou dificultam o desempenho do papel na outra dimensão. Para os autores, o conflito entre o trabalho e a família pode assumir três formas: baseado no tempo, na pressão/tensão ou no comportamento. O conflito baseado no tempo ocorre quando o indivíduo tem dificuldade em desempenhar adequadamente um dos seus papéis devido ao tempo que lhe é exigido pelo outro papel. O conflito baseado na tensão ocorre quando o indivíduo se preocupa com as exigências de um dos papéis, ao ponto de essa preocupação cognitiva o impedir de desempenhar adequadamente o outro. O conflito baseado no comportamento refere-se a ações que o indivíduo leva a cabo num dos papéis que são contraditórias com os comportamentos desejados ou considerados adequados no outro papel.

O conflito pode também ser classificado como bidirecional, ou seja, o conflito pode ocorrer na direção família-trabalho, quando o desempenho do papel familiar interfere com o desempenho do papel profissional e na direção oposta, quando o desempenho do papel profissional dificulta o desempenho do papel familiar (Frone, Russel & Cooper 1992; Gutek, Searle & Klepa, 1991; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Qualquer um destes conflitos poderá ter consequências ao nível individual, com impacto profissional e familiar. Sentimentos de sobrecarga e fadiga, fraca saúde física, assim como baixa satisfação profissional, absentismo elevado, intenção de abandonar a organização, insatisfação conjugal e parental são exemplo de algumas das consequências nefastas associadas ao conflito trabalho-família encontrados em diversos estudos (Allen, Herst, Bruck e Sutton, 2000; Buonocore & Russo, 2013; Crouter, Bumpus & Maguire, 1999; Frone, 2003; Geurts, Rutte & Peeters, 1999; Grandey & Cropanzano, 1999; Greenhaus, Parasuraman & Collins, 2001).

Tanto os modelos teóricos como os estudos empíricos que os aplicaram sustentam a perspectiva que na origem do conflito trabalho-família está o consumo de recursos individuais, como o tempo, a atenção e a energia que são por natureza finitos (Frone, 1992 e 2003). Perante isto, o conflito trabalho-família representa uma potencial fonte de mal-estar e insatisfação gerando efeitos negativos não só no bem-estar individual e familiar como nos comportamentos dos indivíduos, com consequências nefastas para as organizações, como foi identificado pelos estudos anteriormente referidos. Assim, é importante analisar em que medida o contexto organizacional específico, afetado pelas mudanças do ambiente externo como, por exemplo, o aumento da competitividade, o surgimento da sociedade da informação, e a diversificação da produção e dos serviços poderá estar a contribuir para o esgotamento dos recursos dos colaboradores gerando, entre outros, dificuldade de articular o trabalho com a vida familiar (Gavino, Wayne & Erdogan, 2012; Salanova, 2008; Teixeira & Nascimento, 2011).

Como referem alguns autores, para poder sobreviver e prosperar num contexto de mudança contínua, as organizações necessitam de desenvolver e implementar práticas organizacionais promotoras do bem-estar articulando políticas de saúde ocupacional e de

gestão de recursos humanos (Gavino, Wayne & Erdogan, 2012; Salanova, 2008). É com base neste pressuposto que passamos a apresentar um modelo que admite que qualquer tipo de exigências e de recursos do trabalho podem ser pertinentes para o desenvolvimento organizacional e para a análise do bem-estar dos colaboradores, nos quais se inclui o conflito trabalho-família (Demerouti & Bakker, 2011).

3. O modelo Job Demands-Resources (JD-R)

Na literatura da saúde ocupacional, com base no desenvolvimento e expansão de modelos anteriores com enfoque primordial no stress no trabalho surgiu o modelo exigências-recursos (Job Demands-Resources, JD-R), desenvolvido por Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2001) que propõe que as condições de trabalho podem ser divididas em duas categorias: *job demands* (exigências de trabalho) e *job resources* (recursos de trabalho), partindo do pressuposto que todas as profissões têm fatores específicos e únicos associados com os processos de motivação e de stress no trabalho (Demerouti & Bakker, 2011). As exigências são aspetos provenientes da profissão e da organização que exigem esforço físico, cognitivo e emocional significativo por parte dos indivíduos (Demerouti et al., 2001). Estas exigências podem ser quantitativas (por exemplo, a sobrecarga e elevado ritmo de trabalho), mentais (necessidade de concentração por longos períodos e de tomadas de decisões complexas), socioemocionais (por exemplo, a necessidade de mostrar emoções positivas, quando sente o contrário), físicas (exposição a temperaturas elevadas ou baixas, intensidade do ritmo de trabalho), organizacionais (conflitos de papéis, ambiguidades de papéis, o sentimento de injustiça) e, finalmente, também exigência relacionadas com as relações trabalho-família (trabalho noturno ou por turnos, a necessidade cuidar de terceiros no seio familiar), (Balducci, Fraccaroli & Schaufeli, 2011; Salanova & Schaufeli, 2009; Simbula, Guglielmi, & Schaufeli, 2011; Haar & Spell, 2003; Judge & Colquitt, 2004).

Os recursos laborais são aspetos do trabalho que podem mitigar as exigências laborais e potenciar o cumprimento dos objetivos e metas organizacionais proporcionando, também, oportunidades de desenvolvimento organizacional e de bem-estar para os indivíduos (Demerouti & Bakker, 2011, Demerouti et al., 2001). Tais recursos são, os recursos físicos (por exemplo, a temperatura e ergonomia do local de trabalho), os recursos de tarefas (frequência de feedback, diversidade de tarefas), os recursos sociais (apoio social dos supervisores e dos colegas), os recursos da organização (desenvolvimento de carreira, formação) e os recursos promotores da boa articulação entre o trabalho e a família (flexibilidade horária, apoio por parte dos supervisores) (Demerouti & Bakker, 2011, Demerouti et al., 2001). Uma das ideias centrais do modelo JD-R é a defesa da importância da interação entre qualquer tipo de recurso e qualquer tipo de exigência do trabalho, sendo tal determinante para o desenvolvimento dos processos de diminuição do bem-estar, sendo que os recursos presentes no contexto de trabalho podem amenizar o impacto das exigências profissionais (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011).

4. Método

Considerando os pressupostos do modelo *JD-R* de que cada profissão tem as suas próprias exigências e recursos considerou-se, face ao tipo de profissão e contexto

profissional selecionado para o presente estudo, a importância de proceder à escolha de algumas dimensões associadas tanto a exigências e recursos identificadas na revisão da literatura. Deste modo, sendo um estudo realizado junto de uma amostra de trabalhadores de linha de montagem da indústria transformadora selecionou-se, ao nível das exigências associadas à atividade profissional, as exigências de natureza cognitiva, emocional e quantitativa, o ritmo de trabalho e a (in)justiça organizacional, sendo que estes fatores foram identificados em estudos anteriores como sendo importantes na manutenção do bem-estar dos colaboradores (Balducci *et al.*, 2011; Salanova & Schaufeli, 2009; Simbula *et al.*, 2011; Haar & Spell, 2003; Judge & Colquitt, 2004).

De igual modo, e com base nos estudos empíricos apresentados na revisão da literatura para a dimensão dos recursos, considerou-se a importância do apoio dos colegas e supervisores, o sentimento de comunidade social no trabalho e as recompensas (Allen, 2001; Hill, 2005; Haar & Spell, 2003; Judge & Colquitt, 2004; Demerouti & Bakker, 2011, Demerouti *et al.*, 2001). Assim, o objetivo do estudo foi identificar a importância das variáveis escolhidas e que integram as dimensões exigências e recursos, de acordo com o modelo *JD-R*, se associam ao conflito trabalho-família. Tendo em conta o objetivo do estudo, a investigação foi efetuada com recurso a metodologia quantitativa.

4.1. Participantes

No presente estudo participaram 111 trabalhadores de linhas de montagem a trabalhar numa empresa do sector da indústria transformadora. Na amostra predominou o sexo feminino (82.9%). As idades dos participantes variaram entre os 19 e 57 anos, com uma média de 38.72 e um desvio-padrão de 2.31. No que diz respeito ao estado civil, 63,1%, ou seja, mais de metade da amostra, são casados/união de facto, 32,4% são solteiros e 4,5%, são divorciados. Do total da amostra, 67,6% têm filhos. Quanto às habilitações académicas, 48,6% possuem o ensino secundário completo, 43,2% possuem o ensino básico, 3,6% possuem formação superior ao nível de licenciatura e 2,7% possuem formação superior ao nível de mestrado. Relativamente ao tempo na empresa, 50,5% estão há menos de cinco anos e 36% estão na empresa há mais de 15 anos. Relativamente ao horário de trabalho, 89% trabalham em regime de turno fixo, sendo que os restantes trabalham em regime de turnos rotativos.

4.2. Instrumento

O questionário foi constituído, numa primeira parte por questões relativas a dados sociodemográficos que incluíram a idade, sexo, estado civil, número de filhos, habilitações académicas, tempo de trabalho na empresa e tipo de turno (fixo ou rotativo). Na segunda parte do questionário usou-se o Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ II – versão longa), adaptado para português por Silva *et al.* (2011). O uso do presente instrumento deveu-se ao facto do mesmo ser usado com regularidade pela organização onde o estudo foi efetuado, tanto para análises comparativas entre setores como para monitorização da evolução dos riscos psicossociais. Face aos objetivos do trabalho foram selecionadas algumas subescalas que se passam a apresentar. Todas as subescalas foram respondidas numa escala de *Likert* de 1 a 5 (Discordo totalmente a Concordo Totalmente).

Para cada uma das subescalas selecionadas foi calculado o índice de consistência interna que apresentou, em alguns casos valores baixos, embora aceitáveis para efeitos de comparação de grupos e noutros casos valores considerados bons (Cortina, 1993;

Wiederman, 2002). Passa-se, agora, a apresentar com mais detalhe cada uma das subescalas, respetivos itens e níveis de consistência interna.

Exigências quantitativas

Dizem respeito à quantidade de trabalho, à forma como é distribuída e ao tempo que demora a ser feita a tarefa e se contribui para a existência de conflito entre trabalho e família. A subescala é constituída por 3 itens “*A carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída; Com que frequência não tem tempo para completar as tarefas e Com que frequência precisa de fazer horas extra*”. O coeficiente alfa de Cronbach revelou um índice de consistência interna baixo, embora aceitável para a comparação de grupos ($\alpha=.67$).

Ritmo de trabalho

Diz respeito à velocidade com que o colaborador necessita de realizar as tarefas, tendo sido o usado o seguinte item: “*Preciso de trabalhar muito rapidamente*”.

Exigências cognitivas

Referem-se à tomada de decisões que usem o pensamento ou a capacidade mental. A subescala é constituída por 3 itens: “*O seu trabalho exige a sua atenção constante; O seu trabalho requer que proponha novas ideias; O seu trabalho requer que tome decisões difíceis*”. O coeficiente alfa de Cronbach revelou um índice de consistência interna baixo, embora aceitável para a comparação de grupos ($\alpha=.69$).

Exigências emocionais

Dizem respeito à envolvimento sentimental do colaborador com as tarefas realizadas. A subescala é constituída por 3 itens: “*O trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras; O trabalho exige emocionalmente de si; Sente-se emocionalmente envolvido com o seu trabalho*”. O coeficiente alfa de Cronbach revelou um índice de consistência interna aceitável ($\alpha=.72$).

(In)Justiça

Refere-se em que medida os trabalhadores são tratados de forma justa no local de trabalho. De um modo geral, são considerados quatro aspetos: a distribuição de tarefas e o reconhecimento, o processo de partilha, e a resolução de conflitos e o modo como são tratadas as sugestões dos trabalhadores. A subescala é constituída por 4 itens “*Os conflitos são resolvidos de modo justo; Os trabalhadores são apreciados quando fazem um bom trabalho; Todas as sugestões dos trabalhadores são tratadas de forma séria pela chefia; O trabalho é distribuído de modo justo*”. O coeficiente alfa de Cronbach revelou um índice de consistência interna bom ($\alpha=.81$).

Apoio social de colegas

Diz respeito à impressão que os trabalhadores têm quanto à possibilidade de obter apoio dos seus colegas no caso de ser preciso. A subescala é constituída por 3 itens: “*Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho; Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho; Com que frequência os seus colegas de trabalho falam consigo acerca do modo como você executa bem o seu trabalho*”. O coeficiente alfa de Cronbach revelou um índice de consistência interna aceitável ($\alpha=.76$).

Apoio social de supervisores / superiores

Diz respeito à impressão que os trabalhadores têm da possibilidade de obter apoio do seu superior hierárquico no caso de ser preciso. A subescala é constituída por 3 itens: “Com que frequência é que o seu superior direto está disponível para ouvir os seus problemas no trabalho”; “Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior direto”; “Com que frequência é que o seu superior direto fala consigo a respeito do seu desempenho no trabalho”. O coeficiente alfa de Cronbach revelou um índice de consistência interna aceitável ($\alpha=.78$).

Sentimento de comunidade

Refere-se à existência de um sentimento de fazer parte do grupo de trabalhadores no local de trabalho (por exemplo, se as relações entre os trabalhadores são boas e se trabalham bem em grupo). A subescala é constituída por 3 itens: “Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas”; “Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho”; “No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade”. O coeficiente alfa de Cronbach revelou um índice de consistência interna é bom ($\alpha=.80$).

Recompensas

Referem-se a recompensas pelo desempenho do colaborador estão relacionadas com remuneração, prémios, promoção, oportunidades de desenvolvimento de carreira, autonomia no trabalho, reconhecimento, benefícios diversos, entre outros. A subescala é constituída por 3 itens: “O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência”; “Há boas perspetivas no seu emprego”; “A gerência respeita-o”; “É tratado de forma justa”. O coeficiente alfa de Cronbach revelou um índice de consistência interna é bom ($\alpha=.77$).

4.3. Procedimento

A realização do presente estudo foi efetuado por solicitação da organização não tendo sido assim necessária a autorização superior para a realização do mesmo. Assim, elaborou-se um panfleto informativo onde se apresentaram os objetivos do estudo, sendo este distribuindo pelos colaboradores das linhas de montagem. Seguiram-se reuniões breves com os colaboradores de cada turno, no início do mesmo, com o objetivo de apelar à participação e esclarecer eventuais dúvidas. Nessas reuniões também foram distribuídos os questionários em papel e dadas as informações sobre as condições de participação, garantindo-se o anonimato na recolha dos mesmos a realizar com recurso a uma caixa depósito. Foi, também, garantida a confidencialidade dos dados a recolher assegurando-se que os mesmos seriam alvo de tratamento estatístico em grupo e não individualmente.

5. Resultados

A análise de dados foi feita com recurso ao programa *Statistical Package for Social Sciences* (v. 22, SPSS Inc., Chicago, IL). A primeira análise descritiva permitiu obter os valores médios e o desvio-padrão das variáveis em estudo, tal como consta da tabela 1. Verificou-se que para a variável conflito trabalho-família o valor da média obtido foi de 2.70 com um desvio-padrão de 1.12, apontando, assim para um valor médio baixo de conflito trabalho-família. No que diz respeito às variáveis consideradas, neste estudo, como exigências, verifica-se que os valores são em geral médios (exigências cognitivas

M=3.48, DP=.66; exigências emocionais M=3.04, DP=1.03 e (In) justiça M=2.92, DP=.75) destacando-se, como valor mais elevado o ritmo de trabalho (M=3.83, DP=1.01) e como valor mais baixo as exigências quantitativas de trabalho (M=2.40, DP=.73). Uma vez que os dados, para este estudo, foram recolhidos num só momento é possível analisar a relação entre variáveis dependentes e independentes através de uma análise correlacional. Pode verificar-se que existem correlações significativas entre conflito trabalho-família e ritmo de trabalho ($r = .386$, $p < 0,001$), entre conflito trabalho-família e exigências quantitativas ($r = .411$, $p < 0,001$), entre conflito trabalho-família e exigências emocionais ($r = .543$, $p < 0,001$), entre conflito trabalho-família e (in) justiça ($r = -.378$, $p < 0,001$).

Tabela 1. Médias, desvios-padrão e correlações entre o conflito trabalho-família (VD) e variáveis consideradas exigências (VI)

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Correlações				
			1	2	3	4	5
Conflito trabalho-família	2.70	1.12					
Ritmo de trabalho	3.83	1.01	.386**				
Exigências quantitativas	2.40	.73	.411**	.164			
Exigências cognitivas	3.48	.66	.229	.112	.285*		
Exigências emocionais	3.04	1.03	.543**	.250	.205*	.245*	
(In) justiça	2.92	.75	-.387**	-.214	-.353*	-.069	-.161

* $p < .05$ ** $p < .001$

Em relação às variáveis consideradas como recursos, tal como consta da tabela 2, os valores são em geral os valores médios (apoio dos colegas M=3.17, DP=.90; recompensas M=3.36, DP=.82) com o valor mais elevado obtido para o sentimento de comunidade (M=3.69, DP=.82) e valor mais baixo obtido para o apoio do supervisor (M=2.79, DP=1.07). Ao nível das correlações verificou-se a existência de correlação significativa entre conflito trabalho-família e as recompensas ($r = -.358$, $p < 0,001$).

Tabela 2. Médias, desvios-padrão e correlações entre o conflito trabalho-família (VD) e variáveis consideradas recursos (VI)

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Correlações			
			1	2	3	4
Conflito trabalho-família	2.70	1.12				
Apoio dos colegas	3.17	.90	-.151			
Apoio dos supervisores	2.79	1.07	-.234	-.278*		
Sentimento do de comunidade	3.69	.88	-.238	.234**	.276*	
Recompensas	3.36	.82	-.385**	.183	.265*	.241*

* $p < .05$ ** $p < .001$

Para analisar a natureza da associação entre as variáveis estudadas e para inferir sobre os valores das relações das variáveis independentes na variável dependente, procedeu-se à análise de regressões lineares simples. Ao nível das exigências, pode verificar-se que, tal como consta da tabela 3, no seu conjunto, as variáveis ritmo de trabalho, exigências cognitivas, (in) justiça, exigências quantitativas e exigências emocionais são significativas para explicar a variável conflito trabalho-família ($F = 15,439$;

$p < .001$). Este modelo explica 42,9% das variações da variável dependente conflito trabalho-família (*Adj. R-Sq.* = .429). No que diz respeito às variáveis predictoras do conflito trabalho-família, apenas exigências emocionais ($\beta = .520$, $p < .001$) e o ritmo trabalho ($\beta = .266$, $p < .001$) apresentam valores significativos.

Tabela 3 - Regressão linear das variáveis consideradas exigências no Conflito trabalho-família (VD)

	Conflito trabalho-família			R ²	R ² Ajustado
	B	p	F		
			15,439	.459	.429
Exigências quantitativas	.117	.190			
Exigências cognitivas	-.094	.293			
Exigências emocionais	.520	.000			
Ritmo de trabalho	.246	.000			
(ln) justiça	-.150	.080			

Relativamente às variáveis consideradas como recursos, como se pode observar na tabela 4, as variáveis são, seu conjunto (apoio dos colaboradores, recompensas, sentimento de comunidade e apoio do supervisor) significativas para explicar a variável conflito trabalho-família ($F = 4,015$; $p < .05$). Este modelo explica 10,5% das variações da variável dependente conflito trabalho-família (*Adj. R-Sq.* = .105). No que diz respeito às variáveis predictoras do conflito trabalho-família apenas as recompensas obtiveram valor significativo ($\beta = -.375$, $p < .05$).

Tabela 4 - Regressão linear das variáveis consideradas recursos no Conflito trabalho-família (VD)

	Conflito trabalho-família			R ²	R ² Ajustado
	B	p	F		
			4,015	.140	.105
Apoio colegas	-.002	.985			
Apoio supervisor	-.063	.570			
Sent. de comunidade	-.108	.345			
Recompensas	-.375	.017			

6. Discussão

No presente estudo verificou-se que das variáveis consideradas como exigências, de acordo com o modelo *JD-R*, apenas as exigências emocionais e o ritmo de trabalho apresentaram valor preditivo do conflito trabalho-família. Considerando que o presente estudo foi efetuado numa empresa industrial que opera sob o modelo de trabalho por turnos, em alguns casos rotativo, onde os participantes são colaboradores de linhas de montagem existe a possibilidade de, tal como referem vários estudos, o desgaste emocional e cansaço associado a este tipo de trabalho ser “transportado” para casa e prejudicar a vida familiar e, de alguma forma, causar conflito entre trabalho e família (Costa, 2016; Grzywacz, 2016; Prata, & Silva, 2013). De facto, sendo um trabalho com tarefas repetitivas, que têm de ser efetuadas a um ritmo acelerado em coordenação com o sistema de linha de montagem, isto implica, por parte do colaborador, elevados níveis de atenção e concentração constantes podendo tal contribuir para um desgaste emocional com impacto na vida para além do trabalho (Grzywacz, 2016)

Relativamente às variáveis consideradas como recursos verificou-se que apenas a variável recompensas teve um efeito (negativo) estatisticamente significativo no conflito

trabalho-família. Isto poderá implicar que quanto mais recompensado o colaborador se sente por parte da organização, menor é o sentimento de conflito trabalho-família. De acordo com Favarim (2011), o colaborador busca uma recompensa, seja o salário, estatuto ou a satisfação pessoal e profissional. Em contrapartida, para atingir os seus objetivos, a organização depende destes colaboradores, e por isso precisa investir nas recompensas, não só através dos salários, mas também dos benefícios (Favarim, 2011).

Este resultado poderá, também, ser explicado por fatores contextuais, uma vez que a empresa em estudo promove, de forma ativa, um conjunto de atividades que visam destacar a excelência dos seus colaboradores como, por exemplo, prémios de produtividade, de assiduidade e de desempenho. Para além disso tem, também, ativo um vasto sistema de apoio e benefícios para os colaboradores que parecem ser valorizados pelos colaboradores (por exemplo, protocolos com clínicas médicas, ateliers de tempos livres, entre outras). No seu conjunto estas medidas de apoio ao colaborador podem ter impacto ao nível da participação, confiança, responsabilidade e envolvimento dos colaboradores, em linha com o que é destacado por Teixeira e Nascimento (2011). Como refere Allen et al. (2000), a cultura organizacional vista como apoiante da vida familiar do colaborador, ou seja, onde se reconhece, apoia e valoriza a vida para além do trabalho pode atuar de forma determinante na redução do conflito trabalho-família.

Contrariamente ao esperado, o apoio dos colegas, do supervisor e sentido de comunidade não são, no presente estudo, variáveis preditoras do conflito trabalho-família. Este resultado não se enquadra com o que é apontado por outros autores. Por exemplo, Allen et al. (2000) e Simões, Andrade e Gomes (2016) evidenciaram a importância do apoio percebido pelo colaborador em relação aos seus superiores como um fator importante para reduzir o conflito entre trabalho e família. Ainda outros autores referem a importância do papel do colega de trabalho, como redutor do conflito trabalho-família (Rathi & Barath 2012; Michel et. al., 2011; Mesmer-Magnus et al. 2010; Breaugh & Frye, 2008, citados por Silva, 2013). Os mesmos autores destacam ainda que, atualmente, as organizações dão relevância ao trabalho em equipa de forma a reduzir o conflito trabalho-família, colocando os colegas de trabalho numa posição privilegiada, tanto para dar apoio instrumental, como emocional, ao demonstrar empatia pelo stress e pressão sentidos aquando do conflito. Deste modo, os colaboradores sentem-se ajudados e o desempenho profissional não fica comprometido.

Embora, no caso da empresa em estudo se valorize o trabalho em equipa como forma de alcançar melhores resultados, promovendo relações de confiança e proximidade entre os diversos elementos, os resultados revelam que o apoio prestado pelo supervisor e pelos colegas ou sentirem-se membros de uma comunidade não são os elementos mais importantes para atenuar o conflito entre trabalho e família. Uma possível justificação para estes resultados pode estar associada ao tipo de trabalho. De facto, o trabalho em linhas de montagem gera pouco tempo para interações entre os colaboradores, podendo mesmo dificultar as perceções de apoio por parte das chefias ou dos colegas. Contudo, sendo este um resultado dissonante com a literatura da especialidade o mesmo deverá ser aprofundado em estudos futuros.

7. Conclusão

Na atualidade o exercício do papel profissional torna-se, para a maioria das famílias, indispensável para a manutenção económica da mesma. Contudo, a boa gestão das

obrigações profissionais e familiares não está isenta de conflito tornando o equilíbrio entre a esfera do trabalho e da família, tanto para mulheres como para os homens um dos maiores desafios da sociedade atual (Andrade, 2015). A dificuldade em conciliar papéis profissionais e familiares potencia o surgimento de problemas tanto ao nível profissional como ao nível da vida pessoal, com repercussões tanto na família como na sociedade. Tal remete para a importância das organizações encontrarem estratégias para atenuar as exigências laborais e promoverem recursos de forma a proteger os colaboradores dos efeitos nefastos do conflito trabalho-família (Allen, 2001; Andrade, 2015; Chambel e Ribeiro, 2014).

O presente estudo baseia-se nas premissas do modelo *Job Demands-Resources* de Demerouti et al. (2001), desenvolvido no âmbito da saúde ocupacional procurando explicar como fatores organizacionais negativos e positivos, com base nas exigências e recursos presentes no contexto de trabalho, influenciam o colaborador. Partindo dos princípios basilares do modelo *JD-R*, qualquer tipo de recursos e qualquer tipo de exigências do trabalho deve ser analisada do ponto de vista do impacto que pode ter no bem-estar do colaborador. Assim, por exemplo, as exigências do trabalho podem provocar uma diminuição do bem-estar dos colaboradores. Já os recursos do contexto de trabalho podem amenizar o impacto das exigências profissionais, entre os quais se encontra o sentimento de conflito entre trabalho e família (Allen, 2001; Demerouti et al., 2001). Os resultados do presente estudo seguem esta linha, tendo sido identificados fatores que, no contexto específico da empresa em estudo contribuem como preditores do conflito trabalho-família. Assim, de um modo geral, os resultados do presente estudo contribuem para sustentar a importância que deverá ser dada, pelas organizações, aos fatores associados ao trabalho, ao contexto de vida do colaborador e às características individuais do mesmo. Contudo, apesar dos resultados que aqui se apresentam poderem dar um contributo para que a empresa em estudo continue o investimento já consolidado em medidas promotoras da boa articulação entre a vida profissional e familiar, existem um conjunto de limitações inerentes ao estudo empírico que importa reconhecer. Desde logo, não foi possível obter respostas do turno noturno o que, pelas manifestas implicações que tal horário de trabalho poderá ter na gestão da vida profissional e familiar deverá alvo de um estudo complementar. Por outro lado, a amostra obtida apresenta uma representação desequilibrada entre homens e mulheres. Estudos futuros deverão considerar este aspeto no planeamento da investigação de modo a obter uma participação masculina mais elevada no estudo. Este estudo tem também uma natureza transversal, ou seja, foi realizado num único momento, não sendo possível obter dados sobre a evolução das consequências do conflito trabalho-família nos colaboradores. Assim, estudos futuros de natureza longitudinal poderão permitir uma análise mais aprofundada da temática. Uma exploração complementar dos resultados obtidos, através de entrevistas individuais também é desejável de forma a obter uma compreensão mais ampla e detalhada das exigências e recursos do contexto de trabalho com impacto direto no conflito trabalho-família. Por fim, o presente estudo junta-se à literatura que evidencia a importância do conhecimento alargado das diferentes dimensões do trabalho, no seu contexto específico, como forma ampliar a compreensão sobre os fatores que podem contribuir para o desenvolvimento de uma cultura organizacional preventiva do conflito trabalho-família.

8. Bibliografia

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414–435
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Andrade, C. (2011). Work-Life Balance: Condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Revista Exedra, Número Temático Comunicação nas Organizações*, 41-53.
- Andrade, C. (2013). *Relações trabalho-família e género: Caminhos para a conciliação*. Lisboa: Editora Coisas de Ler.
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. *DEDICA. Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130.
- Andrade, C. (2016). Conflito trabalho-família: um estudo com pais e filhos adultos. *Pensando Psicologia*, 12 (20), 77-83.
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W.B. (2011). The Job Demands-Resources model and counterproductive work behaviour: The Role of job-related affect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 467-496
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328
- Buonocore, F., e Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal* 23(1), 91-108.
- Camerino, D., Sandri, M., Sartori, S., Conway, P. M., Campanini, P., & Costa, G. (2010). Shiftwork, work-family conflict among italian nurses, and prevention efficacy. *Chronobiology International*, 27(5), 1105-1123.
- Chambel, M. J., & Ribeiro, M. T. (2014). *A Relação entre o Trabalho e a Família* (1ª ed.). Lisboa: Editora RH.
- COPSOQ Portugal (2016). Questionário Psicossocial de Copenhaga. Disponível em <http://copsoq.pt/questionario/>
- Cortina, J. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.
- Costa, M. M. A. (2010). *O Horário de Trabalho e o Impacto a nível Familiar e Social*. (Dissertação no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia, Universidade do Porto)
- Costa, G. (2016). Introduction to problems of shift work. In I. Iskra-Golec, J. Barnes Farrell, & P. Bohle (Eds.), *Social and family issues in shift work and nonstandard working hours* (pp. 19-35). Switzerland: Springer.
- Crouter, A. C., Bumpus, M. F., & Maguire, M. C. (1999). Linking parents' work pressure to adolescents' well-being: Insights into dynamics in dual-earner families. *Developmental Psychology*, 35, 1453–1461
- Demerouti E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resource Model: Challenges for future research. *Journal of Industrial Psychology*, 2, 1-9.
- Favarim, F. N. (2011). Remuneração e salário: uma abordagem jurídico/administrativa. *Revista de Ciências Gerenciais*, 15(21), 209-224.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick e L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp.143-162). Washington, DC: American Psychological Association.

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65-78.
- Gavino, M., Wayne, S., & Erdogan, B. (2012). Discretionary and transactional human resource practices and employee outcomes: The role of perceived organizational support. *Human Resource Management, 51*(5), 665–686.
- Geurts, S. A. E., Rutte, C., & Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents. *Social Science & Medicine, 48*(9), 1135–1148.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 350-370.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S., & Collins, K. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 2 (2001) 91-100.
- Grzywacz, J. G. (2016). Shift work and its implications for everyday work and family life: A foundation and summary. In I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell, & P. Bohle (Eds.), *Social and family issues in shift work and non standard working hours* (pp. 3-17). Switzerland: Springer.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568.
- Haar, J. & Spell, C. (2003). Where is the justice? Examining work-family backlash in New Zealand: The potential for employee resentment. *New Zealand Journal of Industrial Relations, 28*(1), 59-74
- Hamid, R. & Amin, S. (2014). Work-family conflict and work-family enrichment and their consequences in Malaysia. *Middle-East Journal of Scientific Research, 19* (5), 729-733.
- Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues, 26*, (6), 793-819.
- Jacobs, J.A., e Gerson, K. (2004). *The time divide: work, family and gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Judge, T., & Colquitt, J. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 89*(3), 395-404.
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de Género no Conflito Trabalho-Família: Um Estudo com Famílias Portuguesas de Duplo-Emprego com Filhos em Idade Pré-Escolar. *Psicologia, XXV*(1), 9-32.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflicts and work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400-410.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal: Policy Brief (1ª ed.)*. Lisboa: CESIS e CITE.
- Prata, J. S. R., & Silva, I. M. S. D. (2013). Efeitos do trabalho em turnos na saúde e em dimensões do contexto social e organizacional: um estudo na indústria eletrônica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 13*(2), 141-154
- Salanova, M. (2008). Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva. In C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología Positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Silva, A. (2013). *Relação Trabalho-Família: Um estudo com motoristas profissionais*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga: UM.
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-Haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa*. Universidade de Aveiro. Análise Exacta - Consultadoria, Formação e Edição de livros.

- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three wave study on job resources, self-efficacy and work engagement among Italian school teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*, 285-305.
- Simões, F., Andrade, C. & Gomes, D. R. (2016). Apoio Organizacional e Conflito Trabalho-Família: a justiça interacional e a comunicação interna como mediadores. *International Journal on Working Conditions, 12*, 71-85.
- Teixeira, R. & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 2*, 215-225.
- Wiederman, M. (2002). Reliability and validity of measurement. In M. Wiederman & B. Whitley (Eds.), *Handbook for conducting research on human sexuality* (pp. 25-50). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.