

O efeito das exigências profissionais e familiares e do conflito trabalho-família no burnout e na satisfação profissional

Cátia Sousa, Gabriela Gonçalves, Cristiana Sebastião, António Sousa

¹ Universidade do Algarve, Faro, Portugal, Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL e UAlg), ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9905-8138>, Email autor de contacto: cavsousa@ualg.pt; ² CIP/UAL e UAlg; ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9480-3239>; ³ Universidade do Algarve; ⁴ Universidade do Algarve, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2506-1729>

Resumo: A interface trabalho-família é um tema que levanta inúmeros desafios, pelo que este estudo tem como objetivos: 1) observar o efeito das exigências profissionais e familiares no conflito trabalho-família; 2) quais as consequências dessas variáveis no *burnout* e na satisfação com o trabalho; e 3) observar se existem diferenças de género nestas variáveis. Através de um estudo de carácter quantitativo e com uma amostra de 200 participantes, recolhida por acessibilidade, os resultados mostram que as exigências profissionais e familiares são preditoras do conflito trabalho-família e que estas variáveis influenciam o *burnout* e contribuem negativamente para a satisfação profissional. Foram observadas diferenças de género nas variáveis exigências familiares e *burnout*. É fundamental que as organizações adotem práticas amigas da família, procurando diminuir o *burnout* e incrementar a satisfação profissional dos seus trabalhadores.

Palavras-chave: exigências profissionais e familiares, conflito trabalho-família e família-trabalho, *burnout*, satisfação profissional.

The effect of job and home demands and the work-family conflict on burnout and job satisfaction

Abstract: The work-family interface is a subject that raises numerous challenges, so this study aims to: 1) observe the effect of job and home demands on the work-family conflict; 2) what are the consequences of these variables on burnout and job satisfaction; and 3) observe if there are gender differences in these variables. Through a quantitative study with a sample of 200 participants, collected for accessibility, the results show that job and home demands are predictors of work-family conflict and that these variables influence burnout and contribute negatively to job satisfaction. Gender differences were observed in the variables home demands and burnout. It is essential that organizations adopt family-friendly practices, seeking to reduce burnout and increase the professional satisfaction of their employees.

Keywords: Job and home demands, work-family and family-work conflict, burnout, job satisfaction.

1. Introdução

A conjugação simultânea dos papéis familiar e profissional é um dos maiores desafios que os indivíduos enfrentam no seu dia-a-dia. A par deste desafio, o aumento das exigências, quer ao nível profissional (e.g., horários alargados, níveis de formação mais elevados, necessidades de atualização profissional constante (Paredes & Andrade, 2019) quer ao nível familiar (e.g., tarefas domésticas, cuidado dos filhos e/ou outros dependentes (Yang et al., 2020)), são suscetíveis de conduzir a situações de conflito entre ambas as esferas da vida. Os indivíduos despendem mais horas diárias nos compromissos profissionais, dedicando-se menos à sua vida pessoal. Esta situação requer das organizações a implementação de práticas “amigas da família” que permitam equilibrar estas duas dimensões coexistente na vida de qualquer ser humano. Neste contexto, várias diretivas europeias (e.g., Diretiva Europeia 2019/1158) e nacionais (e.g., Programa 3 em Linha 2018-2019) têm sido propostas, com vista a aumentar a igualdade de género, promover o emprego das mulheres e apoiar a sua progressão na carreira, além de envolver os homens no papel de cuidadores. Todavia, se os países e as organizações não conseguirem proporcionar aos seus trabalhadores estas práticas, o desequilíbrio entre ambas as esferas, e o conflito daí emergente, pode gerar consequências negativas para a saúde e o bem-estar dos indivíduos, como sejam o *burnout* e o decréscimo da satisfação com o trabalho (e.g., Borgmann et al., 2019; Zhang, Zhao, & Korabik, 2019). Neste sentido, o interesse pelo estudo da interação trabalho-família e família-trabalho é justificado pelas pressões decorrentes, e cada vez mais constantes, para os indivíduos ou pelos potenciais prejuízos às famílias e organizações onde os mesmos estão inseridos. De acordo com esta linha de análise e dada a pertinência deste tema, este estudo objetiva: (1) analisar de que modo as exigências do trabalho-casa influenciam o conflito trabalho-família, (2) quais as consequências dessas variáveis no *burnout* e na satisfação com o trabalho, e (3) observar a existência de diferenças nestas variáveis de acordo com o género.

2. Exigências profissionais e exigências familiares

As exigências profissionais são aspetos que têm consequências negativas para os trabalhadores, uma vez que estes são “obrigados” a despendere mais esforço, para além do habitual, para conseguirem alcançar os objetivos organizacionais (Demerouti et al., 2001). Sem esse esforço adicional (e.g., horas extras), os indivíduos dificilmente conseguirão cumprir adequadamente as tarefas próprias da sua função. As exigências do trabalho estão, deste modo, diretamente relacionadas com a saúde e o bem-estar dos indivíduos e, conseqüentemente, com o bom funcionamento da organização, isto é, constituem-se fortes preditores do surgimento de várias problemáticas a nível organizacional e pessoal. A nível organizacional podem: (1) conduzir à intenção de turnover; (2) absentismo; (3) a um menor comprometimento com a organização e, ainda; (4) a um maior grau de rotatividade; enquanto que a nível pessoal podem contribuir para: (1) a emergência do conflito entre o trabalho e a vida pessoal; (2) níveis elevados de *burnout* e; (3) vários estados depressivos (e.g., Guenette & Smith, 2018; Kool et al., 2019). Também as exigências familiares podem exacerbar estas problemáticas, principalmente em trabalhadores com empregos stressantes e que têm várias obrigações em casa (Ertel, Koenen, & Berkman, 2008). Por exemplo, Peeters (et al., 2005) realizaram um estudo que objetivou avaliar o impacto dessas exigências na vida dos indivíduos, operacionalizando as exigências familiares em três dimensões: (1) quantitativas

(quantidade de atividades e/ou tarefas que os indivíduos têm de realizar em casa), (2) emocionais (frequência com que as responsabilidades e os deveres domésticos interferem com a vida pessoal dos indivíduos, deixando-os emocionalmente mais fragilizados) e (3) mentais (capacidade cognitiva dos indivíduos relativamente ao planeamento, coordenação e organização das várias tarefas domésticas que ocorrem em simultâneo) (Peeters et al., 2005). São variados os estudos que referem existir um efeito direto ou indireto das exigências do trabalho e familiares no binómio trabalho-família e no sentimento de culpa trabalho-família (e.g., Gonçalves et al., 2018), sendo estes associados a antecedentes de *burnout* (e.g., Gauch, de Beer, & Brink, 2017). Como indica Sheikh (et al., 2018), gerir e orientar concomitantemente as exigências familiares com as exigências e responsabilidades do trabalho é uma missão difícil, principalmente para as mulheres. Ao longo das décadas, as mulheres têm estado mais propensas a responsabilizarem-se pelas exigências familiares e pelos cuidados aos filhos, enquanto que aos homens lhes tem sido incumbida a “responsabilidade” de sustentar financeiramente o agregado familiar (Sheik et al., 2018). Segundo Gonçalves (et al., 2018), os constantes e incessantes desafios que são colocados às mulheres diariamente aquando da conciliação de vários papéis aumentaram consideravelmente, visto que as mulheres são responsáveis pela maioria das tarefas familiares e domésticas. Sagnier e Morell (2019) comprovaram que as mulheres ativas no mercado de trabalho apresentam sérias dificuldades de conciliação entre a sua vida pessoal e profissional. Segundo os dados apurados, as mulheres destinam a maior parte do tempo, quando estão em casa, a realizar atividades domésticas (trabalho não pago), sendo que esta situação se mantém praticamente igual quer a mulher esteja ativa no mercado de trabalho (57% em média), quer não tenha trabalho pago (em média 52%). Em média, a mulher executa 74% das tarefas domésticas, enquanto o seu parceiro concretiza, em média, 23% dessas tarefas (Sagnier & Morell, 2019). Contudo, embora se comece a verificar uma mudança de mentalidades positiva e se assista, progressivamente, a uma verdadeira distribuição equitativa das várias atividades domésticas, a verdade é que são as mulheres que continuam a assumir uma maior responsabilidade e preocupação a esse nível (Eurofound, 2018), o que resulta numa difícil conciliação de múltiplos papéis (mãe, esposa e dona de casa) (Sousa et al., 2018; Watts, 2009).

3. Conflito trabalho-família versus conflito família-trabalho

O desempenho dos papéis profissional e pessoal/familiar apresenta várias consequências positivas e negativas para os indivíduos e para as suas famílias, existindo uma série de influências nos dois sentidos, isto é, do trabalho para a família, bem como da família para o trabalho, dando origem à emergência do conflito trabalho-família e família-trabalho (CTF-FT) (Chambel & Ribeiro, 2014). Este conflito corresponde à interação que ocorre entre estas duas esferas, na medida em que as pressões resultantes de cada uma delas são reciprocamente incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985).

Para as organizações, o conflito, entre estas duas dimensões, assume uma elevada importância, visto que, por um lado, o pobre equilíbrio entre o trabalho e a família prejudica o bem-estar, as atitudes e os comportamentos dos indivíduos e, por outro lado, está dependente das várias e distintas características do clima organizacional (e.g., Chernyak-Hay & Tziner, 2016; Rebelo, 2019). O conflito trabalho-família está diretamente relacionado com vários aspetos, particularmente com o decréscimo da satisfação com o trabalho (e.g., Rahman et al., 2018; Nayeri, Forooshani, & Arabloo, 2018; Viera et al.,

2018), com o comprometimento organizacional (e.g., Mukanzi & Senaji, 2017), com a intenção de *turnover* (e.g., Chen, Ayoun, & Eyoun, 2018; Syed et al., 2018), com o *burnout* (e.g., Chen et al., 2018; Fang, 2017; Smith et al., 2018), com o absentismo (Ajala, 2017) e, ainda, com o stresse resultante do próprio contexto de trabalho (Vickovic & Morrow, 2019).

Encontrar a devida harmonia entre as exigências dos dois domínios - organização, família - é essencial para a vida de qualquer indivíduo, pois só se podem desenvolver organizações mais produtivas e famílias mais saudáveis a partir de uma integração devidamente equilibrada (e.g., Chinchilla & Moragas, 2009; Rebelo, 2019).

4. Síndrome de *Burnout*

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS) o *burnout* está associado a problemas relacionados com emprego (e desemprego), integrando, a partir de dia 1 de janeiro de 2022, a classificação internacional de doenças da OMS (OMS, 2020).. Nesta classificação, o *burnout* é descrito como "uma síndrome resultante de 'stress' crónico no trabalho que não foi gerido com êxito" e um sentimento de exaustão, cinismo ou sentimentos negativistas ligados ao trabalho e eficácia profissional reduzida (OMS, 2020). Segundo Freudenberger (1974), a síndrome de *burnout* é um estado mental negativo resultante da atividade laboral, mas dependente das características pessoais. Alvo de várias definições e estudos ao longo das últimas décadas, tendo por base as propostas de Freudenberger (1974) e Maslach (1976), o *burnout* é uma consequência da exposição prolongada ao *stress* crónico, manifestando-se pelo esgotamento gradual ao longo do tempo de recursos energéticos intrínsecos dos indivíduos, levando a sentimentos de exaustão emocional, cansaço físico e cansaço cognitivo (Shirom & Melamed, 2005). Inspirados no trabalho de Maslach e Jackson (1981), Shirom e Melamed (2006) apresentaram uma concetualização de *burnout* denominada Medida de Esforço Shirom-Melamed (SMBM). Teoricamente, o SMBM foi baseado na teoria da Conservação de Recursos (Conservation of Resources – COR) de Hobfoll (1989, 2011). De acordo com esta teoria (Hobfoll, 1989, 2011), o *stress* no trabalho ocorre quando os indivíduos se sentem ameaçados em relação à perda de recursos, quando os perdem ou quando não os conseguem recuperar. Segundo estes autores, o *burnout* é um estado afetivo caracterizado por um sentimento de esgotamento físico, emocional e de energias cognitivas (Shirom & Melamed, 2006), três fatores estreitamente interrelacionados (Hobfoll & Shirom, 2000) que podem ser representados por um único score de *burnout*. A fadiga física refere-se a sentimentos de cansaço e baixos níveis de energia na realização de tarefas diárias no trabalho. A exaustão emocional ocorre quando os indivíduos se sentem sem forças para mostrar empatia a clientes ou colegas de trabalho e sem a energia necessária para investir em relacionamentos com outras pessoas no trabalho. O cansaço cognitivo refere-se a uma reduzida agilidade mental e capacidade de pensamento mais lenta (Shirom & Melamed, 2005). Embora muitos estudos recorram ao Maslach Burnout Inventory (MBI), o SMBM apresenta várias vantagens, já que é uma medida enraizada na teoria da Conservação de Recursos e, portanto, possui uma base teórica clara e os seus itens não têm contexto específico, podendo ser utilizados em amostras variadas (Gerber et al., 2018).

De acordo com Shirom (et al., 2005) o conflito trabalho-família é um dos maiores preditores do *burnout*, uma vez que ao vivenciarem esse conflito, os indivíduos - independentemente do género - encontram-se numa situação de esgotamento de

recursos, o que proporcionará o aumento dos níveis de *stress* e de exaustão, sendo o aumento da exaustão emocional o sintoma mais eloquente desta problemática (Bianchi et al., 2018). Não obstante, se os indivíduos experienciarem um equilíbrio entre as exigências e os recursos sociais e familiares irão conseguir responder adequadamente a cada papel, observando-se, por conseguinte, um menor conflito entre cada um deles, assim como menores níveis de *burnout*.

5. Satisfação com o trabalho

A satisfação com o trabalho é considerada um fenómeno subjetivo que pode variar de indivíduo para indivíduo, de circunstância para circunstância, além de que pode estar sujeita a um conjunto de influências internas e externas ao próprio contexto de trabalho (Martinez & Paraguay, 2003). De acordo com Zhang e colegas (2019), o conflito trabalho-família é uma variável preditora da satisfação com o trabalho, porque a satisfação no trabalho reflete as atitudes gerais das pessoas em relação ao trabalho (Harrison, Newman & Roth, 2006), um critério altamente relevante para avaliar se as pessoas desenvolvem atitudes negativas em relação ao seu papel no trabalho quando percebem o trabalho como fonte do conflito (Shockley & Singla, 2011). Esta situação surge a partir do momento em que o trabalho - ao ser perspectivado como um fator preponderante que concentra para si recursos de tempo e de energia - pode conduzir a estados de elevada tensão, dando origem a atitudes e comportamentos negativos relativamente à atividade laboral (Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005). Emerge assim, uma relação negativa entre as duas variáveis – conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho – sendo expectável que a segunda diminua com o aumento da primeira (e.g., Gao, Shi, Niu, & Wang, 2013; Korabik, 2017; Rahman et al., 2018). Outros estudos (e.g., Appelbaum et al., 2018; Cheng & O-Yang, 2018) destacam a associação existente entre a satisfação profissional e a síndrome de *burnout*, uma vez que a insatisfação com o trabalho é um forte preditor para esta problemática, a qual prejudica profissionais que estão submetidos diariamente a um elevado nível de pressão, constituindo uma resposta ao *stress* laboral crónico.

6. Metodologia

6.1. Amostra

A amostra recolhida é composta por 200 participantes, dos quais 130 (65%) são do género feminino e 70 (35%) são do género masculino, com idades compreendidas entre os 21 e os 66 anos ($M = 40.61$; $DP = 10.66$). Quanto ao estado civil, 54 (27%) participantes são solteiros, 19 (9.5%) são divorciados e 127 (63.5%) são casados ou vivem em união de facto. Em relação às habilitações literárias, a maioria dos inquiridos (51%) possuem o ensino secundário, 63 (31.5%) são licenciados, 13 (6.5%) têm um mestrado e os restantes 11% possuem uma pós-graduação. No que concerne à atividade profissional, os dados revelam que 78 (39%) inquiridos são técnicos ou exercem uma profissão de nível intermédio, 40 (20%) pertencem ao pessoal administrativo, 26 (13%) são trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança, 16 (8%) são especialistas em atividades intelectuais e científicas, 8 (4%) são agricultores e trabalhadores qualificados, 7 (3.5%) são representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, 4 (2%) são empresários, 3 ($n = 1.5\%$) são estudantes, e apenas 1 ($n = 0.5\%$) participante exerce uma profissão das forças armadas.

6.2. Instrumentos

Para a avaliação das Exigências Profissionais (*Job Demands*) foram utilizadas 3 dimensões do *Questionnaire on the Experience and Assessment of Work* (QEEW2.0) de van Veldhoven, Prins, van der Laken e Dijkstra (2015). Estas três dimensões são compostas por 25 itens, cotados numa escala de Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) e dizem respeito a: 1) Ritmo e quantidade de trabalho (11 itens, e.g., item 1 “*Tem que trabalhar com rapidez?*”); 2) Sobrecarga de trabalho mental (7 itens, e.g., item 12 “*O seu trabalho requer muita concentração?*”); e 3) Sobrecarga de trabalho emocional (7 itens, e.g., item 19 “*O seu trabalho requer muito de si em termos emocionais?*”).

Para a avaliação das Exigências Familiares (*Home Demands*) foi utilizada a escala de Peeters et al. (2005), composta por 10 itens, avaliados numa escala de Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) e 3 dimensões: 1) Quantidade de exigências familiares (3 itens, e.g., item 3 “*Considera que tem que fazer demasiadas tarefas em casa (cuidar da casa e dar assistência à família)?*”); 2) Exigências familiares emocionais (3 itens, e.g., item 5 “*Com que frequência no seu trabalho doméstico é confrontado com situações que o afetam emocionalmente?*”); e 3) Exigências familiares mentais (4 itens, e.g., item 8 “*Tem que se lembrar de muitas coisas no que diz respeito à sua vida doméstica?*”).

Como Escala de Conflito trabalho-família e família-trabalho utilizaram-se as escalas de CTF e CFT, adaptadas para a população Portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), que foram originalmente desenvolvidas, em inglês, por Netemeyer, Boles e McMurrian (1996). Esta escala composta por 10 itens, cotados numa escala de likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) é um instrumento bidimensional que avalia as duas dimensões do conflito: conflito trabalho-família (5 itens, e.g., item 1: “*As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar*”) e conflito família-trabalho (5 itens, e.g., item 7: “*Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa*”).

O *burnout* foi avaliado através da escala de Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM), de Shirom e Melamed (2006), traduzida para a população Portuguesa através de um processo de tradução-retradução. É uma escala composta por 14 itens e três subescalas: 1) cansaço físico (6 itens; e.g., item 3 “*Sinto-me fisicamente esgotado*”); 2) cansaço cognitivo (5 itens; e.g., item 10 “*Sinto que não consigo concentrar-me*”); e 3) exaustão emocional (3 itens; e.g., item 13 “*Sinto-me incapaz de investir emocionalmente nos colegas de trabalho e clientes*”). Os itens são respondidos numa escala tipo Likert de 7 pontos (1 = Nunca; 7 = Sempre).

Para a avaliação da Satisfação com o Trabalho foi aplicada a escala de Lima, Vala e Monteiro (1994), composta por 8 itens, que avaliam a satisfação relativamente a vários aspetos do trabalho (e.g., item 2 “*Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:*”). Os itens são avaliados numa escala de Likert de 7 pontos (1 – extremamente insatisfeito a 7 – extremamente satisfeito).

No que concerne à consistência interna das escalas (Tabela 1) todas apresentam valores aceitáveis.

6.3. Procedimentos

Os dados foram recolhidos através de um questionário online, cujo link de acesso foi enviado, através do correio eletrónico, a diversas pessoas empregadas. Recorreu-se à

estratégia de bola de neve para alcançar a amostra final. Consideraram-se como critérios de inclusão: indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos e profissionalmente ativos (empregados). Os participantes foram informados da liberdade de participação, do anonimato e confidencialidade dos dados. Não foi oferecida compensação.

6.4. Análise dos dados

A análise quantitativa dos dados recolhidos realizou-se com recurso ao *Software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 25.0. Foram realizados testes *t* para observar diferenças entre géneros, e análises de correlação e análises de regressão para verificar as hipóteses inerentes aos objetivos do estudo.

7. Resultados

7.1. Estatística Descritiva

Na tabela 1 é possível observar as médias e desvios-padrão das variáveis em estudo. A satisfação profissional é uma das variáveis que apresenta a média mais elevada ($M = 4.32$; $DP = 1.19$). Em relação ao conflito TF-FT este apresenta uma média de 3.20 ($DP = 1.19$), cuja dimensão correspondente ao conflito TF é a que apresenta uma média mais alta ($M = 3.80$; $DP = 1.36$), comparativamente ao conflito FT que apresenta uma média de 2.60 ($DP = 1.21$), o que indica que os inquiridos consideram que existe uma maior influência das exigências do trabalho na vida familiar, dando origem ao conflito na família. A variáveis exigências profissionais e familiares apresentam médias mais elevadas ($M = 4.42$ e $M = 4.09$, respetivamente). Relativamente à variável *burnout*, apresenta uma média de 3.36 ($DP = 1.18$).

Tabela 1. Médias, desvios-padrão (amostra total e por género) e valores de Alfa de Cronbach

| | M | | | DP | | | α |
|--------------------------|---------------|----------|--------|---------------|----------|--------|----------|
| | Amostra Total | Mulheres | Homens | Amostra Total | Mulheres | Homens | |
| Satisfação Profissional | 4.32 | 4.25 | 4.46 | 1.19 | 1.18 | 1.20 | .91 |
| Conflito TF - CFT | 3.20 | 3.20 | 3.20 | 1.08 | 1.10 | 1.03 | .88 |
| Conflito TF | 3.80 | 3.83 | 3.76 | 1.36 | 1.40 | 1.29 | .88 |
| Conflito FT | 2.60 | 2.58 | 2.63 | 1.21 | 1.27 | 1.08 | .91 |
| Exigências Profissionais | 4.42 | 4.44 | 4.39 | 0.89 | 0.87 | 0.93 | .92 |
| Exigências Familiares | 4.09 | 4.39 | 3.53 | 1.30 | 1.26 | 1.19 | .94 |
| <i>Burnout</i> | 3.36 | 3.52 | 3.05 | 1.18 | 1.19 | 1.11 | .95 |
| Cansaço físico | 3.97 | 4.17 | 3.58 | 1.44 | 1.43 | 1.40 | .94 |
| Cansaço cognitivo | 3.08 | 3.25 | 2.76 | 1.38 | 1.39 | 1.31 | .96 |
| Exaustão emocional | 2.60 | 2.68 | 2.46 | 1.19 | 1.29 | 0.98 | .93 |

Nota: Todas as escalas são avaliadas numa escala de Likert de 1 a 7.

7.1.1. Diferenças de género

Para verificar a existência de diferenças entre as variáveis em estudo e o género, foram realizados testes-*t*. Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nas variáveis exigências familiares e *burnout*. Em relação à variável exigências familiares, as mulheres apresentam uma média mais elevada comparativamente aos homens (tabela 1) sendo esta diferenças estatisticamente significativas ($t_{(198)} = 4.697$, $p = .000$). Em relação ao *burnout*, também se verifica que os participantes do género feminino

apresentam níveis mais elevados de *burnout*, sendo estes níveis estatisticamente significativos, quando comparados com os valores do género masculino, nomeadamente: *burnout* ($t_{(198)} = 2.754, p = .006$), cansaço físico ($t_{(198)} = 2.807, p = .005$) e cansaço cognitivo ($t_{(198)} = 2.425, p = .016$). Embora na dimensão exaustão emocional as mulheres apresentem uma média superior ($M = 2.64, DP = 1.29$) aos homens ($M = 2.46, DP = .98$), esta não é estatisticamente significativa ($p > .05$).

7.2. Correlações

Na tabela 2 é possível observar os valores de correlação entre as variáveis em estudo. Segundo os dados obtidos, podemos constatar que a satisfação profissional se correlaciona negativamente com todas as variáveis, principalmente com o *burnout* ($r = -.493, p = .000$) e com a dimensão cansaço físico ($r = -.479, p = .000$). O conflito TF-FT correlaciona-se de modo positivo com a maior parte das variáveis: exigências profissionais ($r = .511, p = .000$); exigências familiares ($r = .466, p = .000$); *burnout* ($r = .449, p = .000$), e com dimensão correspondente à exaustão emocional ($r = .408, p = .000$). Em relação à variável exigências profissionais apresenta correlações com o conflito TF-FT ($r = .511, p = .000$), com a dimensão conflito TF ($r = .569, p = .000$), com a variável *exigências familiares* ($r = .469, p = .000$) e ainda, com a dimensão cansaço físico ($r = .461, p = .000$). A variável *exigências familiares* apresenta uma correlação moderada com o *burnout* ($r = .408, p = .000$) e com a dimensão respeitante ao cansaço físico ($r = .435, p = .000$). A variável *burnout* apresenta uma correlação negativa somente com a satisfação profissional ($r = -.493, p = .000$). Importa explicitar que o *burnout* apresenta uma correlação positiva e moderada com a maioria das restantes variáveis, uma vez que os valores de correlação variam entre $r = .408$ ($p = .010$) e $r = .450$ ($p \leq .010$).

Tabela 2. Correlações entre as variáveis em estudo

| | 1 | 2 | 2.1 | 2.2 | 3 | 4 | 5 | 5.1 | 5.2 |
|-----------------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. Satisfação Profissional | | | | | | | | | |
| 2. Conflito TF - FT | -.235** | | | | | | | | |
| 2.1. Conflito TF | -.256** | .860** | | | | | | | |
| 2.2. Conflito FT | -.131 | .816** | .406** | | | | | | |
| 3. Exigências Profissionais | -.260** | .511** | .569** | .269** | | | | | |
| 4. Exigências Familiares | -.315** | .466** | .444** | .331** | .469** | | | | |
| 5. <i>Burnout</i> | -.493** | .449** | .438** | .307** | .397** | .408** | | | |
| 5.1. Cansaço físico | -.479** | .391** | .447** | .194** | .461** | .435** | .905** | | |
| 5.2. Cansaço cognitivo | -.379** | .374** | .323** | .304** | .274** | .323** | .891** | .663** | |
| 5.3. Exaustão emocional | -.387** | .408** | .324** | .364** | .194** | .215** | .720** | .492** | .594** |

7.3. Análise de Regressão

Os objetivos em estudo foram analisados através da realização de análises de regressão múltiplas. Para avaliar o efeito das variáveis exigências profissionais e exigências familiares no conflito trabalho-família foram realizados 2 modelos. No primeiro modelo a variável exigências profissionais explica cerca de 32.4% do conflito trabalho-família e 7.3% do conflito família-trabalho. No segundo modelo foi acrescentada a variável exigências familiares. O valor de predição aumentou 4% na explicação do conflito TF ($F(2, 197) = 53.31, p = .000$) e 5.3% na explicação do conflito FT ($F(2, 197) = 14.21, p = .000$).

Em relação ao *burnout*, é possível observar na tabela 3, que o modelo que contempla as quatro variáveis, é aquele que apresenta um maior efeito preditivo sobre o *burnout* e respetivas dimensões.

Tabela 3. Regressão hierárquica para a predição do Burnout e Satisfação Profissional - Modelos

| Modelos | Burnout | | | Exaustão Emocional | | | Cansaço Cognitivo | | | Cansaço Físico | | | Satisfação Profissional | | |
|-----------------------|---------|--------------|------|--------------------|--------------|------|-------------------|--------------|------|----------------|--------------|------|-------------------------|--------------|------|
| | r^2 | ΔR^2 | p | r^2 | ΔR^2 | p | r^2 | ΔR^2 | p | r^2 | ΔR^2 | p | r^2 | ΔR^2 | p |
| 1. EP | .158 | .158 | .000 | .038 | .038 | .006 | .075 | .075 | .000 | .213 | .213 | .000 | .067 | .067 | .000 |
| 2. EP+EF | .221 | .063 | .000 | .057 | .019 | .003 | .124 | .049 | .000 | .274 | .061 | .000 | .115 | .048 | .000 |
| 3. EP+ED +CTF | .261 | .04 | .000 | .111 | .054 | .000 | .147 | .023 | .000 | .303 | .029 | .000 | .122 | .007 | .000 |
| 4. EP+ED +CTF+CFT | .272 | .011 | .000 | .171 | .06 | .000 | .171 | .024 | .000 | .304 | .001 | .000 | .122 | .000 | .000 |
| 5. EP+ED +CTF+CFT+BUR | | | | | | | | | | | | | .262 | .14 | .000 |

Nota: EP – Exigências Profissionais; ED – Exigências familiares; CTF – Conflito Trabalho-Família; CFT - Conflito Família-Trabalho; BUR – Burnout.

O modelo 4 é responsável por cerca de 27.2% da explicação do *burnout* ($F(4,195) = 18.21, p = .000$). Neste modelo, as variáveis com contributo estatisticamente significativo são as exigências familiares e o conflito TF (tabela 4). Este modelo explica ainda 17.1% da dimensão exaustão emocional e cansaço cognitivo contribuindo para tal, o conflito TF e conflito FT, e as exigências familiares e conflito TF, respetivamente (tabela 4). Em relação ao cansaço físico, o modelo 4 apresenta um valor de predição de 30.4%, salientando-se as variáveis exigências profissionais, exigências familiares e conflito TF. Para observar o efeito das variáveis em estudo sobre a satisfação profissional, foram efetuados 5 modelos. De modo semelhante, é o modelo que contempla todas as variáveis aquele que apresenta um valor preditor mais elevado. Este modelo explica cerca de 26.2% da satisfação profissional ($F(5,194) = 13.71, p = .000$), sendo que apenas o *burnout* apresenta um contributo estatisticamente significativo (tabela 4).

Tabela 4. Regressão hierárquica para a predição do Burnout e Satisfação Profissional – Coeficientes (Estatística t e β)

| Variáveis | Burnout | | | Exaustão Emocional | | | Cansaço Cognitivo | | | Cansaço Físico | | | Satisfação Profissional | | |
|-----------|---------|-------------|------|--------------------|-------------|------|-------------------|-------------|------|----------------|-------------|------|-------------------------|-------------|------|
| | β | $t_{(199)}$ | p | β | $t_{(199)}$ | p | β | $t_{(199)}$ | p | β | $t_{(199)}$ | p | β | $t_{(199)}$ | p |
| EP | | | | | | | | | | .231 | 3.04 | .003 | | | |
| EF | .206 | 2.846 | .005 | | | | .173 | 2.237 | .026 | .240 | 3.386 | .001 | | | |
| CTF | .218 | 2.740 | .007 | .203 | 2.384 | .018 | .173 | 2.377 | .018 | .225 | 2.887 | .004 | | | |
| CFT | .271 | 3.737 | .026 | | | | | | | | | | | | |
| Burnout | | | | | | | | | | | | | -.438 | -6.065 | .000 |

Nota: EP – Exigências Profissionais; ED – Exigências familiares; CTF – Conflito Trabalho-Família; CFT - Conflito Família-Trabalho

8. Discussão

O presente estudo objetivou analisar de que modo as exigências profissionais e familiares influenciam o conflito trabalho-família, e quais as consequências dessas variáveis no *burnout* e na satisfação com o trabalho. Foi ainda objetivo deste estudo observar a existência de diferenças nas variáveis em estudo, de acordo com o género. Com base numa amostra constituída por 130 mulheres e 70 homens foi possível observar que as exigências profissionais influenciam o conflito trabalho-família, na medida em que a variável exigências profissionais apresenta uma correlação moderada e positiva com a dimensão conflito trabalho-família. Também os dados da análise de regressão múltipla demonstraram que o resultado da variável exigências profissionais é preponderante aquando da emergência do conflito TF. Estes dados são expectáveis e correspondem ao descrito na literatura (e.g., Ertel et al., 2008; Peeters et al., 2005) pelo que podemos afirmar que as exigências profissionais estão diretamente relacionadas com a saúde e o bem-estar dos indivíduos e, conseqüentemente, com o bom funcionamento de qualquer organização, pelo que se constituem como principais preditores para o desenvolvimento de várias problemáticas a nível pessoal, nomeadamente a emergência do conflito entre o trabalho e a vida pessoal (Guenette & Smith, 2018).

Também se observou que as exigências familiares influenciam o conflito família-trabalho, uma vez que se correlacionam positivamente com a dimensão conflito FT apresentando um valor preditivo de cerca de 13% desse conflito. No que respeita às diferenças entre géneros, os dados atentam que são evidentes desigualdades entre homens e mulheres relativas às exigências familiares. Esta realidade pode ser explicada pelo facto de, ao longo das últimas décadas as mulheres se terem dedicado mais às exigências familiares, enquanto que os homens se incumbiram da “missão” de sustentar financeiramente a família. De acordo com os resultados alcançados conseguimos depreender que as mulheres apresentam uma maior dificuldade no equilíbrio entre os múltiplos papéis, uma vez que existe uma maior sobrecarga de responsabilidades no contexto doméstico e familiar. No entanto, e como revela a literatura mais recente (e.g., Gonçalves et al., 2018), apesar desta desigualdade relativamente à partilha das responsabilidades domésticas estar a mudar progressivamente, na medida em que os homens estão, a pouco e pouco, a participar mais ativamente no domínio que outrora era unicamente desempenhado pelas mulheres - o doméstico - a verdade é que o género feminino continua a assumir uma maior responsabilidade e preocupação a esse nível. Tal situação conduz a maiores níveis de conflito em relação ao equilíbrio entre o domínio laboral e pessoal e a uma conseqüente sobrecarga entre o trabalho, a casa e os filhos (e.g., Eurofound, 2018).

A variável exigências profissionais apresentou uma correlação fraca, mas positiva com a variável *burnout*, enquanto que a variável exigências familiares se correlacionou moderadamente com o *burnout*. Esta situação revela que as exigências do contexto da casa são mais preeminentes ao surgimento da síndrome de *burnout*. Ainda que os dados indiquem não existir uma forte correlação entre as variáveis em estudo, e embora as exigências familiares não estejam diretamente relacionadas com a saúde dos indivíduos, Peeters e colaboradores (2005) comprovaram no seu estudo que tanto as exigências profissionais como as exigências familiares tiveram efeito direto no surgimento de níveis elevados de *burnout*, tal como verificado no presente estudo. Além destes dados correlacionais, a análise de regressão demonstra que as variáveis exigências profissionais e familiares apresentam um valor de predição significativo sobre o *burnout* (22.1%). Os

resultados deste estudo permitiram ainda observar que o conflito TF-FT influencia o *burnout*, dados expectáveis de acordo com a literatura, uma vez que o conflito TF é promotor de situações de *stress* nos indivíduos e nos seus comportamentos, além de gerar consequências negativas e prejudiciais para as organizações onde os mesmos se inserem. Neste sentido, podemos explicitar que o conflito TF-FT está na origem do *burnout*, na medida em que ao vivenciar esse conflito, os indivíduos encontram-se numa situação de esgotamento de recursos, o que contribuirá para o aumento dos níveis de *stress* e de exaustão, sendo o aumento da exaustão emocional o sintoma mais eloquente desta síndrome (Bianchi et al., 2018). Não obstante, se os indivíduos experienciarem um equilíbrio entre as exigências e os recursos sociais e familiares irão conseguir responder adequadamente a cada papel, observando-se, por conseguinte, um menor conflito entre cada um deles, assim como menores níveis de *burnout*. Em relação à satisfação profissional foi possível atentar que esta é influenciada não só pelas exigências profissionais e familiares, como também pelo conflito TF-FT e pelo *burnout*. O *burnout* é uma doença psicossocial de desgaste psicológico resultante de um aumento da exposição ao *stress* no local de trabalho (OMS, 2020), sobretudo quando existem situações de conflito (Rubab, 2017), poucos recursos e elevadas exigências (De Carlo et al., 2019). Portanto, os dados indicam-nos, que, sobretudo as mulheres, afirmam que se sentem cansadas fisicamente, sendo este cansaço uma das consequências decorrentes da síndrome de *burnout* que prejudica a saúde e, conseqüentemente, o bem-estar e a qualidade de vida.

Importa ressaltar que este estudo padeceu de algumas limitações. Por um lado, em relação ao tamanho da amostra e, por outro lado, em relação à diferença do número de participantes do género feminino e masculino que a constituem. Diferença esta que não nos permitiu obter resultados mais amplos e equitativos. Outra das limitações está relacionada com a heterogeneidade de profissões dos participantes, o que pode afetar os resultados obtidos. Dadas estas limitações, investigações futuras deverão considerar a atividade profissional como variável de controlo e aprofundar as diferenças existentes de acordo com a profissão. Seria igualmente pertinente expandir esta investigação através de estudos cross-cultural que permitirão compreender melhor qual o impacto das características culturais nos papéis de género, na concetualização de família, na centralidade de ambos os domínios, de modo a que se consiga comparar, por exemplo, culturas feministas vs culturas masculinas e/ou culturas coletivistas vs culturas individualistas (Hofstede, 2001). Outra área de interesse seria compreender meticulosamente o lado organizacional, ou seja, analisar as estratégias e as políticas “amigas da família” que são adotadas pelas organizações - ou não - com o objetivo de permitirem a conciliação dos múltiplos papéis desempenhados pelos indivíduos, e compreender como é que estas podem amenizar o conflito TF-FT. Só assim se poderá perceber quais são os verdadeiros benefícios, a médio e a longo prazo, da adoção das mesmas, não só para as próprias organizações, como para os indivíduos que delas usufruem.

9. Conclusão

Nos últimos 30 anos, embora se tivesse assistido a um desenvolvimento e a uma redefinição do conceito de conciliação TF, nomeadamente através da implementação de normas (e.g., Norma Portuguesa Conciliação Trabalho-Família - NP 4552:2016), programas nacionais (e.g., Programa 3 em Linha) e até diretivas europeias (e.g., DE

2019/1158), a verdade é que estes desenvolvimentos ainda não encontraram reflexo prático, generalizado e consensual no mundo laboral e, mais concretamente, na sociedade atual. Durante este processo de evolução constante, a ideia inicial de que o trabalho tinha um efeito negativo na esfera familiar, deu lugar a novos modelos que perspetivam ambos os papéis (familiar e profissional) como “aliados” e não como “opostos”, salientando o potencial das sinergias positivas existentes entre ambos (Cunha, 2018). Assim, o futuro de uma melhor e mais sólida conciliação de múltiplos papéis centra-se na necessidade de “deslocar” os conhecimentos académicos para a sociedade, introduzindo uma perspetiva integrada do trabalho e da família como partes completamente integradas da vida de qualquer indivíduo. As organizações devem centrar a sua atenção nesta problemática e promover - na relação entre a empresa e o colaborador - práticas de suporte que proporcionem o devido equilíbrio trabalho-família, nunca esquecendo que essa conciliação não pode ser entendida como um problema de solução única e universal. Isto é, o modo como cada indivíduo procura esse equilíbrio não difere somente de indivíduo para indivíduo, podendo diferir para o mesmo indivíduo consoante os vários ciclos da sua vida, pelo que a organização não pode estabelecer um modelo único de conciliação/equilíbrio (Leite & Chambel, 2018).

Nas últimas décadas, as organizações têm-se adaptado, aos poucos, à nova realidade, à chamada “sociedade do conhecimento”, a qual se caracteriza por valorizar as competências e os conhecimentos dos indivíduos e não somente o produto final ou a matéria-prima. Assim, emerge a preocupação de que se deve valorizar, reconhecer e desenvolver o capital humano, pois é - mais do que nunca - necessário pensar a pessoa na sua totalidade (trabalho, família, saúde e lazer) (Rueda, Lima, & Raad, 2014). Torna-se, assim, imprescindível pensar nestas estratégias à luz da realidade de cada organização empresarial e das necessidades individuais dos seus trabalhadores, as quais possibilitam uma vivência mais equilibrada da vida laboral e, por conseguinte, uma melhoria da produtividade (Leite & Chambel, 2018). Em síntese, caberá às organizações e aos seus gestores de recursos humanos, construir, desenvolver e implementar um contexto e um clima de trabalho que proporcione um equilíbrio profissional e familiar aos seus trabalhadores, contribuindo assim para um maior bem-estar, uma maior satisfação e consequentemente uma maior produtividade. As organizações dependem das pessoas, pelo que estas devem ser consideradas como o recurso mais valioso de qualquer que seja a organização.

Financiamento

Este trabalho é financiado por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto CIP - Ref^a UIDB/04345/2020.

Referências

- Ajala, E. (2017). Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers. *African Journal of Social Work*, 7(1), 52-62. Retrieved from <https://www.ajol.info/index.php/ajsw/article/view/160530/150101>
- Appelbaum, N., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., & Kaplan, B. (2019). Surgical resident burnout and job satisfaction: the role of workplace climate and perceived support. *Journal of Surgical Research*, 234, 20-25. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2018.08.035>
- Bianchi, R., Laurent, E., Schonfeld, I., Verkuilen, J., & Berna, C. (2018). Interpretation bias toward ambiguous information in burnout and depression. *Personality and Individual Differences*, 135, 216-221. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.07.028>
- Borgmann, L-S., Kroll, L., Müters, S., Rattay, P., & Lampert, T. (2019). Work-family conflict, self-reported general health and work-family reconciliation policies in Europe: Results from the European Working Conditions Survey 2015. *SSM – Population Health*, 9, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100465>
- Chambel, M., & Ribeiro, M. (2014). *A relação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Editora RH.
- Chen, H., Ayoun B., & Eyoun, K. (2018) Work-Family conflict and turnover intentions: A study comparing China and U.S. hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(2), 247-269. doi: 10.1080/15332845.2017.1406272
- Cheng, J., & O-Yang, Y. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005>
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2016). The "I believe" and the "I invest" of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(1), 1-10. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.11.004>
- Chinchilla, N., & Moragas, M. (2009). *Senhores do nosso destino*. Lisboa: Aletheia Editores.
- Cunha, M. (2018). Entendimento extremado do fenómeno. In Nova School of Business and Economics (Eds.), *Desafios à conciliação família-trabalho* (pp. 16-21). Retirado de http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf.
- De Carlo, A., Girardi, D., Falco, A., Corso, L., & Sipio, A. (2019). When does work interfere with teachers' private life? An application of the job demands-resources model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1121. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01121
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Ertel, K. A., Koenen, K. C., & Berkman, L. F. (2008). Incorporating home demands into models of job strain: Findings from the work, family, and health network. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(11), 1244–1252. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31818c308d>
- Eurofound (2018). *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fang, Y. (2017). Burnout and work-family conflict among nurses during the preparation for reevaluation of a grade a tertiary hospital. *Chinese Nursing Research*, 4(1), 51-55. <https://doi.org/10.1016/j.cnre.2017.03.010>
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., & Wang, L. (2013). Work-Family Conflict and Job Satisfaction: Emotional Intelligence as a Moderator. *Stress and Health*, 29(3), 1-8. doi: 10.1002/smi.2451

- Gauche, C., de Beer, L., & Brink, L. (2017). Managing employee well-being: A qualitative study exploring job and personal resources of at-risk employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 15, 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.957>
- Gerber, M., Colledge, F., Mücke, M., Schilling, R., Brand, S., & Ludyga, S. (2018). Psychometric properties of the Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) among adolescents: results from three cross-sectional studies. *BMC Psychiatry*, 18(266), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1841-5>
- Gonçalves, G., Sousa, C., Santos, J., Silva, T., & Korabik, K. (2018). Portuguese mothers and fathers share similar levels of work-family guilt according to a newly validated measure. *Sex Roles*, 78(3-4), 194-207. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0782-7>
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305-323. <https://doi.org/10.1348/096317905X26769>
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (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>
- Guenette, J., & Smith, S. (2018). Burnout: job resources and job demands associated with low personal accomplishment in United States radiology residents. *Academic Radiology*, 25(6), 739-743. <https://doi.org/10.1016/j.acra.2017.12.002>
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How Important Are Job Attitudes? Meta-Analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.20786077>
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <http://dx.doi.org/10.1037/0003066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. In S. Folkman (Ed.), *The Oxford handbook of stress, health, and coping* (pp. 127-147). New York: Oxford University Press.
- Hobfoll, S., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior* (2nd Revised Edition; pp. 57-81). New York: Dekker.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kool, L., Feijen-de Jong, E.I., Schellevis, F.G., Jaarsma, D. (2019). Perceived job demands and resources of newly qualified midwives working in primary care settings in The Netherlands. *Midwifery*, 69(1), 52-58. <https://dx.doi.org/10.1016/j.midw.2018.10.012>
- Korabik, K. (2017). The role of work-family guilt in the work-family interface: A cross-cultural analysis. In K. Korabik, Z. Aycan, & R. Ayman (Eds.), *The work-family interface in global context* (pp. 368-391). New York, NY: Routledge.
- Leite, A., & Chambel, M. (2018). Mercado de Trabalho. In Nova School of Business and Economics (Eds.), *Desafios à conciliação família-trabalho* (pp. 22-35). Retirado de http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf.
- Lima, M., Vala, J., & Monteiro, M. (1994). Culturas organizacionais. In Vala, M., Monteiro, M. e Lima, M., & Caetano, A. (Eds.) *Psicologia Social e das Organizações – Estudos em Empresas Portuguesas* (pp. 101-122). Lisboa: Celta Editora.
- Martinez, M., & Paraguay, A. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v6i0p59-78>
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human behavior*, 5(9), 16-22.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Mukanzi, C. M., & Senaji, T. A. (2017). Work-family conflict and employee commitment: The moderating effect of perceived managerial support. *SAGE Open*, 7(3), 1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244017725794>
- Nayeri, N. D., Forooshani, Z. S. D., & Arabloo, J. (2018). The study of work-family conflict and job satisfaction among nurses' state hospitals in Tehran city. *Electronic physician*, 10(5), 6864-6867. doi: 10.19082/6864
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work-conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- OMS (2020). *Classification fo Diseases*. Retirado de <https://www.who.int/classifications/icd/en/>
- Paredes, E., & Andrade, C. (2019). O papel das exigências e dos recursos no conflito trabalho-família: Um estudo com trabalhadores da indústria. *International Journal on Working Conditions*, 18, 54-65. <https://doi.org/10.25762/11v7-wz54>
- Parlamento Europeu e do Conselho (2019). Diretiva (UE) 2019/1158 - relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. *Jornal Oficial da União Europeia*, L188, 79-93. Retirado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61. <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Rahman, M., Ali, N., Mansor, Z., Jantan, A., Adedeji, B., Hosen, S., & Alam, M. (2018). Work-family conflict and Job Satisfaction: The moderating effects of gender. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1-6. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/328171784_Work-family_conflict_and_Job_Satisfaction_The_moderating_effects_of_gender
- Rebelo, G. (2019). Working time organization: influences in work-family balance and career. *International Journal on Working Conditions*, 18, 113-130. <https://doi.org/10.25762/h6j6-xn58>
- Rubab, U. (2017). Impact of work family conflict on burnout and workplace deviant behavior: mediating role of stress. *Jinnah Business Review*, 5(1), 1-10. Retrieved from <https://jbr.cpk/volumes/article51.pdf>
- Rueda, F., de Lima, R., & Raad, A. (2014). Qualidade de vida e satisfação no trabalho: relação entre escalas que avaliam os construtos. *Boletim de Psicologia*, 64(141), 129-141. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432014000200003.
- Sagnier, L., & Morell, A. (cords.) (2019). *As mulheres em Portugal, hoje: Quem são, o que pensam e o que sentem*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Retrieved from <https://www.ffms.pt/publicacoes/grupo-estudos/3584/as-mulheres-em-portugal-hoje>.
- Santos, J., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e família-trabalho. *Revista Eletrónica de Psicologia, Educação e Saúde*, 3(2), 14-30.
- Sheikh, M., Ashiq, A., Mehar, M., Hasan, A., & Khalid, M. (2018). Impact of Work and Home Demands on Work Life Balance: Mediating Role of Work Family Conflicts. *Journal of Business and Finance Management Research*, 4(5), 48-57. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/327689374_Impact_of_Work_and_Home_Demands_on_Work_Life_Balance_Mediating_Role_of_Work_Family_Conflicts.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2005). Burnout and Health Review: Current Knowledge and Future Research Directions. In G. Hodgkinson & J. Ford, *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (vol. 20, pp. 269-308). <https://doi.org/10.1002/0470029307.ch7>
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200. <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>

- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2005). Burnout and Health Review: Current Knowledge and Future Research Directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 20, 328-340. doi: 10.1002/0470029307.ch7
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37, 861-886. <https://doi.org/10.1177/0149206310394864>.
- Smith, T., Hughes, K., DeJoy, D., & Dyal, M. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*, 103, 287-292. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>
- Sousa, C., Kuschel, K., Brito, A., & Gonçalves, G. (2018). Work-oriented men and women: Similar Levels of work-family conflict and guilt yet different coping strategies. *Psychological Thought*, 11(2), 195-211. <http://doi.org/10.5964/psyct.v11i2.291>
- Syed, A., Ahmad, M.B., Ali, H.F., Arif, M.M., & Gohar, A. (2018). Work-family conflict and turnover intentions: Moderated mediation model. *Human Resource Research*, 2(1), 95-106. <https://doi.org/10.5296/hrr.v2i1.13925>
- van Veldhoven, M., Prins, J., van der Laken, P., & Dijkstra, L. (2015). *QEEW2.0: Questionnaire and scoring instructions*. Amsterdam: SKB. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/286442533_QEEW20_42_short_scales_for_survey_research_on_work_well-being_and_performance.
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the Influence of Work-Family Conflict on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Correctional Officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5-25. <https://doi.org/10.1177/0734016819863099>
- Vieira, J., Matias, M., Lopez, F., & Matos, P. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 152-165. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.007>
- Watts, J. (2009). 'Allowed into a man's world': Meanings of work-life balance: Perspectives of women civil engineers as 'minority' workers in construction. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 37-57. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00352.x>
- Yang, T., Giddings, D., Glomb, T., & Kammeyer-Mulleller, J. (2020). Coping with home demand can be contagious: A faultline perspective on the role of in-groups, out-groups, and family supportive supervision. *Journal of Vocational Behavior*, 118 (online). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103376>
- Zhang, M., Zhao, K., & Korabik, K. (2019). Does work-to-family guilt mediate the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction? Testing the moderating roles of segmentation preference and family collectivism orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103321>